



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO (PPG)  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM RELAÇÕES ÉTNICAS  
E CONTEMPORANEIDADE (PPGREC)**

**ARIANE LIMA RIBEIRO**

**BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
MULHERES NEGRAS EM *HOME OFFICE***

**JEQUIÉ - BA**

**2023**

**ARIANE LIMA RIBEIRO**

**BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
MULHERES NEGRAS EM *HOME OFFICE***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, em Nível de Mestrado Acadêmico, em Relações Étnicas e Contemporaneidade (PPGREC), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Campus de Jequié.

Linha de Pesquisa 2: Etnias, Gênero e Diversidade Sexual

Apoio: Coordenação de Pessoal de Nível Superior (CAPES)

Orientadora: Professora Dra. Claudia de Faria Barbosa

**JEQUIÉ - BA**

**2023**

R484b Ribeiro, Ariane Lima.

Bem-estar e saúde na relação de trabalho de mulheres negras em home office / Ariane Lima Ribeiro.- Jequié, 2023.  
98f.

(Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia-UESB, sob orientação da Profa. Dra. Cláudia de Faria Barbosa)

1. Bem-estar e Saúde 2.Relações de Trabalho 3.Mulheres negras  
4.Home office I.Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia II.Título

CDD – 305.486081

**Ariane Lima Ribeiro**

## **BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM *HOME OFFICE***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade, como requisito para obtenção do título de Mestre em Relações Étnicas e Contemporaneidade.

**Linha de Pesquisa 2:** Etnias, Gênero e Diversidade Sexual

**Aprovado em:** 17 de abril de 2023.

### **BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente



CLAUDIA DE FARIA BARBOSA  
Data: 18/04/2023 12:11:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Cláudia de Faria Barbosa  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)  
Presidente da Banca /Orientadora

Documento assinado digitalmente



MARIA SIMONE EUCLIDES  
Data: 18/04/2023 15:32:12-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Maria Simone Euclides  
Universidade Federal de Viçosa (UFV)  
Examinadora Externa

Documento assinado digitalmente



MARIA DE FÁTIMA ARAUJO DI GREGÓRIO  
Data: 24/04/2023 14:04:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Maria de Fátima Di Gregório - UESB  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)  
Examinadora Interna

Documento assinado digitalmente



ANA ANGÉLICA LEAL BARBOSA  
Data: 25/04/2023 09:43:22-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Ana Angélica Leal Barbosa - UESB  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)  
Examinadora Interna

**JEQUIÉ – BA**

**2023**

*Quer saber? O que me incomoda, sincero  
É ver que pra nós a chance nunca sai do zero  
Que se eu me destacar é pura sorte Jão  
Se eu fugir da pobreza  
Eu não escapo da depressão  
Um quadro triste e realista  
Na sociedade machista  
As oportunidades são racistas  
São dois pontos a menos para mim*

*Tassia Reis- Afrontamento.*

## AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho é também a concretização de uma das etapas do meu projeto de vida e, como tal, pude contar com muitas mãos, sorrisos e olhares atentos, que me permitiram chegar até aqui.

Agradeço aos meus pais, Edilton Ribeiro e Socorro Lima, que, com amor, me dão forças para atravessar as fronteiras ao longo da vida. Minha gratidão à minha Tia Graça Lima, meu irmão Ariel, e meus tios avós Hélio Nascimento e Jorge Nascimento, Dona Georgina (*in memoriam*), meu anjo e guia. Agradeço por estarem presentes em cada momento da concepção deste trabalho e em meus projetos, com atenção, interesse e, sobretudo, amor, fazendo-me enxergar mais adiante e com confiança.

Há quem diga que nossa existência só faz sentido quando compartilhada, e isso, eu bem sei! Ao longo desses dois anos, pude me afetar tanto pelas experiências vividas, como pelas pessoas que atravessaram elas comigo. Sou repleta de memórias aconchegantes, alguns aprendizados que se fizeram doer e outros que foram pura alegria de viver! Sinto-me sortuda pela rede de apoio linda que me sustentou até aqui. Amar e me sentir amada será sempre meu maior presente. Agradeço em especial a Claudiana Souza, Ana Thayse, Priscila Costa, George Gonçalves, Darlan Duarte, Barbara Andrade, Micael Marques, Alaércio Moura, Luanne Bastos, Beatriz Vinhas, Israel Nery, Lívia Nunes, Christini Senhorinho, Filipe Pereira, Deborah Henriques, Laís Almeida, Tallyta Moraes, Manu, Vinicius Santos e Matheus Cunha, que me acompanharam na escolha pelo mestrado, com as dúvidas, mudanças, incertezas e desafios que vieram com isso. Gratidão especialmente pelo apoio neste último ano, em que achei em vocês muito amor, cuidado e atenção, indispensáveis para confiar no meu caminho.

Agradeço às professoras convidadas para os exames de qualificação e defesa, doutoras Maria Simone Euclides, Maria de Fátima Di Gregório e Luzia Wilma Santana que disponibilizaram tempo e atenção para ajudarem-me a perseguir a busca por compreender sobre o contexto de trabalho, bem-estar e saúde de mulheres negras, historicamente excluídas do mundo do trabalho produtivo e remunerado e da vida social em condições de equidade e dignidade. Gratidão!

À educação pública de qualidade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia: faço reverência. Serei sempre grata a esta Universidade por ter possibilitado a construção do meu caminho como mestre, pelo encontro com professores inspiradores, provocações inquietantes e amigos para a vida toda.

Agradeço também aos meus colegas do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade (PPGREC). Compartilhamos as aulas, angústias, dicas, dúvidas e parte de nossas vidas! A torcida por vocês é enorme. Em especial, agradeço à Thailane Souza, pela referência de profissional e pesquisadora que é, a Isis Chabi pela disposição em ajudar sempre e pelas contribuições diretas e indiretas nesta pesquisa e texto dissertativo. Por fim, agradeço à minha orientadora, professora Claudia de Faria Barbosa, pela leveza na condução de todo o meu mestrado; por aceitar construir comigo esse objeto de estudo, desafiador e cheio de possibilidades; pelas contribuições ao longo de todo esse processo e, sobretudo, por ser fonte de inspiração na caminhada.

Não poderia deixar de agradecer à minha psicóloga Francisca Assunção, presente desde o início dessa caminhada comigo, por todo o trabalho que temos construído e pela dedicação dada a minha saúde e ao Dr. Sérgio Leite pelo suporte humanizado e cuidadoso para o reestabelecimento da minha saúde mental.

Minha profunda gratidão às mulheres participantes deste estudo, que disponibilizaram seus momentos com informações para esta pesquisa, apesar do tempo exíguo entre a correria de seus trabalhos e rotinas cotidianas.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## Lista de Siglas

BET	Bem-estar no Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNS	Conselho Nacional de Saúde
LGBTTQIA+	Lésbicas, Gay, Bissexuais, Transexuais, Transgênero, Travestis, Queer, Intersexuais, +
OMS	Organização Mundial de Saúde
O&T	Organizações e Trabalho
PPG-REC	Programa de Pós Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias da Informação e da Comunicação
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia



## Sumário

<b>AGRADECIMENTOS</b>	<b>6</b>
<b>Lista de Siglas</b>	<b>8</b>
<b>RIBEIRO, Ariane Lima. BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM <i>HOME OFFICE</i>. Dissertação de Mestrado em Relações Étnicas e Contemporaneidades/ PPGREC/ ODEERE/ UESB. Jequié/BA, 2023.</b>	<b>11</b>
<b>RESUMO</b>	<b>11</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>12</b>
<b>Introdução</b>	<b>13</b>
<b>Justificativa</b>	<b>15</b>
<b>Problema da Pesquisa</b>	<b>18</b>
<b>Hipótese</b>	<b>18</b>
<b>Objetivos da pesquisa</b>	<b>18</b>
<b>Objetivo Geral</b>	<b>18</b>
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO I - RELAÇÕES DE TRABALHO: QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS E GÊNERO</b>	<b>21</b>
<b>1.1 Relações de Gênero e Étnico-Racial</b>	<b>22</b>
<b>1.2 As Mulheres Negras no Mercado de Trabalho</b>	<b>26</b>
<b>1.3 Bem-estar no Trabalho</b>	<b>31</b>
<b>1.4 O Trabalho <i>Home Office</i></b>	<b>34</b>
<b>1.4.1 Regulamentação do Teletrabalho</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO II - ETNICIDADE E INTERSECCIONALIDADE</b>	<b>39</b>
<b>2.1 Breve Introdução sobre as Teorias da Etnicidade</b>	<b>41</b>
<b>2.3 A Não Equidade das Mulheres no Mercado Laboral</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO III - MARCO METODOLÓGICO E ANALÍTICO</b>	<b>48</b>
<b>3.1 Caracterização do Estudo</b>	<b>49</b>

<b>3.2 Considerações Éticas da Pesquisa</b>	<b>50</b>
<b>3.3 Participantes do Estudo</b>	<b>51</b>
<b>3.4 Instrumentos de Pesquisa</b>	<b>54</b>
<b>3.4.1. Questionário Sociodemográfico</b>	<b>55</b>
<b>3.4.2. Entrevista Semiestruturada</b>	<b>55</b>
<b>3.5 Análises dos Resultados</b>	<b>56</b>
<b>3.5.1 – Categoria 1: <i>Home office</i>: dores e “delícias” do trabalho em casa</b>	<b>59</b>
<b>3.5.2 Categoria 2 - O Bem-estar e a Saúde das Mulheres Negras</b>	<b>62</b>
<b>3.5.3 Categoria 3 - Percepções de Tratamento Discriminatório Associado a Gênero e Etnicidade</b>	<b>69</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>72</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>75</b>
<b>APÊNDICES</b>	<b>87</b>
<b>APÊNDICE A – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP-UESB)</b>	<b>88</b>
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b>	<b>92</b>
<b>APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b>	<b>96</b>
<b>APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO</b>	<b>97</b>

RIBEIRO, Ariane Lima. **BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM HOME OFFICE**. Dissertação de Mestrado em Relações Étnicas e Contemporaneidades/ PPGREC/ ODEERE/ UESB. Jequié/BA, 2023.

## RESUMO

Os espaços e cargos ocupados no mundo do trabalho são pautados na cor e no gênero. Nesse contexto, têm-se como pressuposto que as mulheres negras se encontram em uma posição de desvantagem diante de uma construção cultural e patriarcal que perpassou toda história do Brasil, apesar das lutas em defesa da equidade e dos direitos humanos. A partir da seguinte questão geradora: de que forma as categorias gênero, classe e raça/etnia exercem influência no bem-estar e na saúde das mulheres negras em *home office* levando em consideração as relações de trabalho? Assim o objetivo principal do estudo foi analisar como as categorias de gênero, classe e etnia exercem influência no bem-estar e saúde nas relações de trabalho de mulheres negras em *home office*. Para isso utilizou-se de uma investigação qualitativa exploratória complementada pela técnica "bola de neve" delimitando o universo pesquisado. As análises realizadas partiram de entrevistas semiestruturadas, tendo como método a análise de conteúdo. Os dados indicaram que o trabalho remoto tem algumas vantagens, mas têm situações que tendem a configurar em problemas que podem comprometer o bem-estar e a saúde das mulheres, inclusive mulheres negras que são historicamente mais associadas ao trabalho doméstico, conferindo-lhes mais acúmulo de responsabilidades na vida cotidiana. Esses resultados dão suporte ao pertencimento étnico-racial, visto que as mulheres negras historicamente são mais associadas ao trabalho doméstico. As limitações do estudo esteve na ausência de mulheres negras pobres com mão de obra pouco qualificada, considerando o *home office* excludente antes da possibilidade de ser aprovada para atuar nele. Como sugestão para futuras pesquisas o avanço no que se refere aos aspectos raciais e propor políticas de inclusão que tenham mais conexão com a sociedade brasileira.

Palavras-chave: Bem-estar e Saúde, Relações de Trabalho, Mulheres negras, *Home office*.

## **ABSTRACT**

The spaces and positions occupied in the world of work are based on color and gender. In this context, it is assumed that black women are in a disadvantaged position in the face of a cultural and patriarchal construction that has permeated the entire history of Brazil, despite struggles in defense of equity and human rights. Based on the following generating question: how do the categories gender, class and race/ethnicity influence the well-being and health of black women working from home, taking into account work relations? Thus, the main objective of the study was to analyze how the categories of gender, class and ethnicity influence the well-being and health in the work relationships of black women in the home office. For this, an exploratory qualitative investigation was used, complemented by the "snowball" technique, delimiting the researched universe. The analyzes performed were based on semi-structured interviews, using content analysis as a method. The data indicated that remote work has some advantages, but there are situations that tend to turn into problems that can compromise the well-being and health of women, including black women who are historically more associated with domestic work, giving them more accumulation responsibilities in everyday life. These results support ethnic-racial belonging, since black women are historically more associated with domestic work. The limitations of the study were the absence of poor black women with low-skilled labor, considering the home office exclusionary before the possibility of being approved to work in it. As a suggestion for future research, progress with regard to racial aspects and propose inclusion policies that have more connection with Brazilian society.

Keyword : Wellness and Health, Labor Relations, Black women, Home office.

## Introdução

No mundo do trabalho os espaços e cargos ocupados têm uma categoria pautada na cor e no gênero. Nesse contexto, têm-se como pressuposto que as mulheres negras se encontram em uma posição de desvantagem diante de uma construção cultural e patriarcal marcada pela superioridade de valores ocidentais que perpassou toda história do Brasil, desde a colonização aos dias atuais, apesar das lutas em defesa da equidade e dos direitos humanos (DAUFEMBACK e HASSELMANN, 2021).

O *home office*<sup>1</sup>, modalidade de trabalho em que muitos trabalhadores se viram submetidos durante a pandemia, à primeira vista pareceu uma promessa vantajosa por seus supostos pontos positivos: adaptação à ambientes externos ao do trabalho; economia de tempo com deslocamento; mais flexibilidade para criar os próprios horários; conforto por se trabalhar em casa; aumento da produtividade e da concentração propiciadas pela eliminação das distrações, como apontam os pesquisadores Maciel e Lando (2021).

O modelo de trabalho em *home office* chegou ao Brasil durante o ano de 1990, com a expansão da internet, levando pesquisadores da área de gestão e engenharia de produção a avaliarem as várias formas de trabalho remoto no país (OLIVEIRA, 2017).

Não obstante apenas em 2011 foi criada a primeira legislação regulatória do *home office* no país, a Lei 12.551 de 15 de dezembro (BRASIL, 2011) que regulamenta o teletrabalho de maneira geral e altera o artigo sexto da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio (BRASIL, 1943). Desse modo a legislação sobre o *home office* expressa quais acordos devem ser feitos entre o trabalhador e o empregador a respeito do funcionamento, aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura já que a condição de trabalho é complementar ao que a lei estabelece.

Logo com a crise provocada pela pandemia da Covid-19, no início do ano de 2020, as mulheres tiveram que concentrar ainda mais suas forças de trabalho em atividades informais, má remuneração ou em atividades precárias, impactando no

---

<sup>1</sup> *Home office*, em inglês, refere-se a um espaço de trabalho dentro de casa, como um escritório ou um cômodo adaptado. No Brasil, a expressão “fazer *home office*” tornou-se sinônimo de trabalhar em casa.

aumento da taxa de desocupação. Além disso, as atividades presenciais foram reduzidas, exigiu-se que um elevado número de profissionais de diversas áreas de atuação seguisse o modelo remoto ou *home office*, conforme mostra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2020).

Prontamente no período da primeira semana de agosto de 2020, se encontravam em trabalho remoto 7,9 milhões de trabalhadoras, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020). Nesse mesmo período o *home office* foi adotado de forma acelerada e em caráter emergencial por parte das empresas no período pandêmico, se tornando uma opção fundamental para prevenir o vírus e preservar empregos. No entanto, sua difusão não pôde ser homogênea entre todas as trabalhadoras, seja por características da profissão e/ou por privilégios de classes sociais (MONZATO, 2022).

No entanto, o reconhecimento e a importância dos cuidados com a saúde mental ajudaram a aumentar a visibilidade dos serviços disponíveis e, mais importante, contribuíram para remover o estigma associado aos tabus em torno da saúde mental. A definição de saúde mental, exposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a descreve como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, não sendo somente a ausência de doenças ou enfermidades (OPAS/OMS, 2016).

A agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) apresenta no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável-3 (ODS-3), a saúde e bem-estar, como um dos meios, para transformar o mundo, de forma a “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” (IPEA, 2018, p. 12). A saúde perpassa pelos diversos objetivos sustentáveis, porém no contexto do ODS-3 a necessidade é promover qualidade de vida das pessoas como prioridade na sociedade, isso só se torna possível por meio de um planejamento sustentável de políticas públicas como forma de ajudar na promoção e manutenção da saúde.

Dessa forma, o bem-estar psicológico engloba um conjunto de sensações que se referem a sentir-se bem em todas as áreas da vida. Também não está necessariamente relacionado à vivência de situações agradáveis ou meramente satisfação dos desejos pessoais, mas a um conjunto de dimensões mais amplas. O bem-estar psicológico também está relacionado com a idade, gênero, status socioeconômico e etnia (RYFF e SINGER 2008).

As discrepâncias de oportunidades e os impactos do racismo faz com que as pessoas negras, convivam com um constante estresse na tentativa de minimizar as injustiças raciais a qual está submetida. Neste sentido, Neuza Santos Souza, uma das pioneiras no estudo da vida emocional da população negra, discorre em seu livro **Tornar-se negro**, que por vezes, em uma tentativa de acabar com o sofrimento psíquico e buscar reconhecimento e pertencimento, as pessoas negras, consciente ou inconscientemente, têm a exigência de serem melhores do que as demais nas atividades que executam e na maneira como se apresenta socialmente, originando conflitos internos na busca por equilibrar as desigualdades, bem como o empenho para ter uma melhor qualidade de vida e bem estar psíquico, que influenciam no processo de desenvolvimento dos indivíduos (SOUZA, 1983).

Sendo assim, o bem-estar e a saúde são fatores que influenciam nas possibilidades de acesso e permanência nas relações de trabalho no Brasil. Não é por acaso que as mulheres, sobretudo as negras, detêm os piores indicadores do mercado de trabalho, vivendo, muitas vezes, na economia informal ou em empregos precários (VIEGAS e PAMPLONA, 2020). Aliada a essa condição, quando possuem trabalhos regulares tendem a não usufruir das mesmas oportunidades e circunstâncias das pessoas brancas, sejam elas mulheres e homens, isso pode comprometer tanto o bem-estar como a saúde de uma maneira geral.

Tratando-se do bem-estar no trabalho, este vem ganhando cada vez mais visibilidade na literatura concernente a área de estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Na atividade laboral, a trabalhadora passa a maior parte do seu tempo, por isso, torna-se necessário que ela se sinta bem em relação ao ambiente de trabalho, dessa forma o bem-estar pode conferir às trabalhadoras melhores condições de vida e trabalho.

### **Justificativa**

Esta pesquisa se justifica a partir de inquietudes e vontade de compreender sobre a realidade vivida por mulheres negras e as queixas trazidas por muitas delas dado o cenário de trabalho *home office*, que em um período de tempo foi uma forma de flexibilização e condução nas relações de trabalho, mas prossegue como uma forma de trabalho cotidiano. Cabe estabelecer que esse estudo foi gestado durante o período pandêmico em um cenário de muita incerteza, que impôs á distintos

profissionais uma reorganização de suas rotinas de trabalho, exigindo, em muitos casos, novas habilidades e técnicas para exercer sua atividade laboral na modalidade *home office*.

No Brasil, houve uma expansão na adoção desse sistema de trabalho, com um crescente número de organizações e profissionais liberais aderindo esta modalidade a partir do isolamento social imposto durante o período pandêmico, tornando o *home office* mais difundido, ficando comprovada sua importância como alternativa para a continuidade da ocupação de muitos trabalhadores e da manutenção das atividades de diversas organizações (FILARDI, CASTRO e ZANINI, 2020).

A sobrecarga de funções domésticas e os altos níveis de exaustão podem afetar a condição de bem-estar e saúde. Nessa perspectiva, a modalidade de trabalho em questão acentua e escancara ainda mais a desigualdade entre os gêneros estabelecendo relação com a cor/etnia das pessoas que fazem trabalhos similares.

O período pandêmico fez surgir um aspecto de fundamental relevância, a demanda por prioridade e cuidado com a saúde mental e física, considerando ter sido um período de crises emocionais intensas. Diante disso, os psicólogos organizacionais tiveram papel de fundamental importância na compreensão de fatores crônicos de estresse, aliado ao excesso de incertezas, isolamento social, riscos à saúde, perdas constantes e permanência prolongada em isolamento social que impactaram na qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores, sobretudo das trabalhadoras.

Como estratégia de enfrentamento, os psicólogos organizacionais passaram a lidar e a estruturar mudanças nas políticas e práticas de gestão de pessoas visando proporcionar um contexto mais acolhedor, saudável, seguro, menos incerto, buscando minimizar impactos psicológicos e sociais no enfrentamento de estresse crônico relacionado ao *home office*. O estudo realizado por Ribeiro *et al.* (2021) avaliou o impacto do *home office* na saúde mental dos trabalhadores os resultados indicaram que a falta de suporte emocional e de recursos tecnológicos adequados foram fatores associados ao aumento do estresse e da ansiedade nos trabalhadores. Portanto, é essencial que as empresas adotem políticas e práticas de gestão de pessoas que visem minimizar os impactos psicológicos e sociais do *home office*. O apoio psicológico e a flexibilização do trabalho são medidas imprescindíveis



que devem ser adotadas para garantir um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor para os colaboradores.

Assim sendo, este objeto de estudo torna-se relevante em vista do “lugar de fala<sup>2</sup>” da autora que possui ao longo de sua trajetória vivências e experiências na posição de uma mulher negra e profissional da Psicologia que, além de sentir na pele as dificuldades existentes relacionadas à cor da pele e traços físicos, associados às categorias de gênero e classe, sempre centrou seus estudos na Psicologia Organizacional e do Trabalho, movida pelo desejo de prover ao ambiente laboral um espaço de melhor qualidade, além de promover ações de prevenção e cuidados, sobretudo para a população negra.

Portanto, o interesse deste estudo visa estimular o debate sobre a saúde e o bem-estar no trabalho a partir de uma perspectiva interseccional. Concernente a interseccionalidade o feminismo negro não comporta em sua totalidade a questão da mulher negra no mercado de trabalho formal no Brasil, devido a relações complexas e múltiplas (BIROLI e MIGUEL, 2015), desta forma, neste estudo buscou-se apoio, na interseccionalidade, entendida como uma categoria analítica, por vislumbrar os atravessamentos de classe, raça-etnia e gênero.

Destarte, as mudanças e os avanços tecnológicos ao longo do tempo levam a alterações na forma como as oportunidades de trabalho e, sobretudo, de empregos são apresentados (DE SOUSA e PARADELA, 2020), o que é causado por uma variedade de fatores, incluindo condições étnico-raciais, econômicas e contextos sociais.

Essa investigação apresenta-se como proposta de análise as questões étnico-raciais e estabelece como relevância pessoal estudar os fatores determinantes do bem-estar das trabalhadoras que tiveram que readaptar ou passaram a exercer suas funções na modalidade de trabalho *home office*. O estudo sobre bem-estar no campo da saúde do trabalhador possibilita progredir no aprofundamento da temática e como ele afeta determinados grupos étnicos e os sofrimentos decorrentes, como o enfrentado pelas mulheres negras.

Desta maneira, essa pesquisa tende a contribuir para análise de novas configurações de trabalho, buscar uma compreensão mais apurada a respeito das

---

<sup>2</sup> Conforme Ribeiro (2017), o lugar de fala refere-se à discussão de poder a partir da localização do indivíduo dentro da estrutura social. Em outras palavras, é a forma como cada pessoa se posiciona e debate questões sociais a partir do seu lugar social. Não se trata da experiência individual, mas das experiências comuns a grupos.

questões étnico-raciais, no contexto do trabalho e organizações, bem como ampliar a produção científica articulando a raça/etnia e os novos contextos presentes no mundo do trabalho.

Logo, ao investigar a saúde mental como acesso às identidades, sob o ponto de vista de reformular comportamentos opressivos e excludentes, inclusive historicamente, dá-se abertura à pesquisa como instrumento social de análise e inclusão e de promoção de políticas públicas. A partir desse entendimento, foi formulado o problema da pesquisa, a seguir.

### **Problema da Pesquisa**

Considerando que há um problema na configuração do trabalho domiciliar, mais precisamente em como o *home office* se configura em razão dos papéis sociais desproporcionais, atribuídos a homens e mulheres, brancos e negros no decorrer da história brasileira de colonização e escravização, tal situação demarcou lugares e funções a pessoas e grupos e ainda prevalecem com influências desse legado cultural na sociedade brasileira, questiona-se:

De que forma as categorias gênero, classe e raça/etnia exercem influência no bem-estar e na saúde das mulheres negras em *home office* levando em consideração as relações de trabalho?

### **Hipótese**

As mulheres negras sofrem mais impactos e exaustão com a sobrecarga de trabalho no *home office* do que as mulheres brancas, homens negros e brancos, considerando as condições de gênero e raça/etnia, resultante do processo histórico de escravização e colonização que ainda afeta suas vivências laborais.

### **Objetivos da pesquisa**

#### **Objetivo Geral**

Analisar as relações de trabalho de mulheres negras na modalidade *home office* para compreender suas condições de saúde e bem-estar na construção de suas identidades de gênero e étnico-raciais.

### **Objetivos Específicos**

Descrever as relações de trabalho de mulheres negras no contexto *home office*, intensificado no período pandêmico e pós pandêmico;

Identificar as condições de trabalho e os fatores psicossociais que podem levar a comprometimento das condições de saúde e bem-estar;

Apontar a condição de mulheres negras no que tange às suas identidades, sentimentos de pertença e possíveis vivências de discriminações étnico-raciais.

Para atender aos objetivos propostos, este texto está dividido em três capítulos a partir desta introdução, quando foram expostos, o objeto, a justificativa, o problema da pesquisa, a hipótese e os objetivos: geral e específicos e a metodologia de caráter qualitativo exploratório, tendo como método de análise e tratamento dos dados coletados feito por meio da análise de conteúdo e utilização de um questionário sociodemográfico, como instrumento para diagnosticar o perfil econômico, social e a forma de trabalho das participantes.

No primeiro capítulo seção trata-se sobre as relações de gênero e étnico-raciais no cotidiano da vida laboral, em tópicos distintos sobre as mulheres no mercado de trabalho, o bem-estar e saúde no trabalho, o trabalho *home office* e a regulamentação do teletrabalho no Brasil.

No segundo capítulo, as análises recaem sobre a etnicidade e interseccionalidade, faz uma breve revisão conceitual sobre as teorias da etnicidade, a intersecção de gênero, etnia, raça e classe social que corrobora para as desigualdades sociais, a intersecção de marcadores que intensificam contribuindo para a não equidade das condições das mulheres no contexto do trabalho, sobretudo no *home office*.

No terceiro e último capítulo são expostos em detalhes o marco metodológico e analítico, com a caracterização do estudo e das considerações éticas da pesquisa. Detalha sobre as participantes do estudo, os instrumentos de pesquisa, a saber, o questionário sociodemográfico, a observação participante e a entrevista

semiestruturada. Na sequência apresenta-se o procedimento de análise dos resultados exposto em três categorias, a primeira intitulada, o home office: dores e “delícias” do trabalho em casa, a segunda o bem-estar e a saúde das mulheres negras e a terceira sobre as percepções de tratamento discriminatório associado a gênero e etnicidade, a à luz dos dados investigados.

Por fim, nas considerações finais, apresentam-se os principais achados deste trabalho dissertativo, chamando atenção para o fato de que as mulheres negras, sobretudo as mais pobres, são discriminadas e excluídas do trabalho remoto antes mesmo de entrarem, isso justifica não haver no grupo de mulheres participantes desta investigação, mulheres negras mais pobres com salários abaixo do teto mínimo estipulado pelo governo.

**CAPÍTULO I - RELAÇÕES DE TRABALHO: QUESTÕES ÉTNICO-  
RACIAIS E GÊNERO**

## 2. RELAÇÕES DE TRABALHO: QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS E GÊNERO

Este capítulo visa analisar as relações de trabalho, atreladas as questões étnico raciais e de gênero. Apresenta-se como objetivo um apanhado histórico em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho e a concepção do trabalho *home office*.

Logo em seguida são distribuídos os subtópicos: Relações de gênero e étnico-racial, as mulheres negras no mercado de trabalho; o bem-estar no trabalho que expõe a conceituação do bem-estar sendo visto de uma maneira positiva a diferença entre trabalho formal e informal; O trabalho *home office* que apresenta o conceito de trabalho *home office* e suas diversas nomenclaturas e, por fim, é apresentado como é a regulamentação do teletrabalho no conceito definido pela legislação brasileira, além de trazer os parâmetros regulatórios desse trabalho.

### 1.1 Relações de Gênero e Étnico-Racial

A divisão de tarefas no trabalho é a forma de separação do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado nas organizações, inclusive nas esferas organizacionais, políticas, religiosas e militares (KERGOAT, 2009, p. 2).

Apesar de o mercado de trabalho, ao longo dos anos ter sofrido uma série de mudanças em nível global, em relação às mulheres e suas diferenças em relação à participação dos homens, avançou muito pouco em relação à igualdade formal. A desigualdade entre os sexos e a discriminação quanto à força de trabalho das mulheres permanecem ainda distantes de uma equidade material e está associada às questões étnico-raciais.

Ao analisar a mão-de-obra da população brasileira entre 1985 e 1995, Bruschini (2000) constatou mudanças e permanências em decorrência das alterações de ordem econômica, social e cultural ocorridas na sociedade naquele período: queda nas taxas de fertilidade; envelhecimento da população; aumento de

famílias chefiadas por mulheres; expansão da escolaridade; novos valores relativos ao papel das mulheres na sociedade brasileira. Além disso, o país passou por diversas crises econômicas, elevadas taxas de inflação e sucessivos planos de estabilização. Como foco principal para essas mudanças está a globalização e o avanço da tecnologia, que levaram a uma reestruturação dos processos de produção, nos quais os postos de trabalho formais diminuíram e os trabalhos flexíveis aumentaram.

Dessa maneira, a inserção e permanência das mulheres nos postos de trabalho tem sido marcada principalmente pela precariedade, que atinge uma parcela considerável delas, pois elas estão em sua maioria em profissões chamadas de "guetos femininos". Constata-se, portanto, que a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho possuem eixos que apontam para uma inserção feminina marcada por traços de desigualdade social, uma vez que, o mercado de trabalho feminino é caracterizado por ambiguidades, contradições e precariedades (HIRATA, 2002).

Trata-se de uma questão de gênero, quando se separa os tipos de trabalho em detrimento do sexo. Para compreender tais fenômenos há de se fazer uma breve retrospectiva sobre o conceito de gênero na epistemologia feminista. Isso porque os conceitos têm historicidade e são fundamentais para pensar questões epistemológicas, sociais, filosóficas, produção de políticas públicas e o Estado de uma forma geral, no caso específico aqui, relações de trabalho e de exclusão social.

Com a emergência do conceito de feminismo na segunda onda do movimento feminista, intensificado a partir da obra de Simone de Beauvoir em 1949, fundamentou a produção de ideias para o movimento das mulheres após a 2ª guerra até a década de 60 do século XX. Isso se deu em detrimento da luta contra o patriarcado e a dominação masculina. Nessa ocasião, foi utilizada pela primeira vez, a noção de gênero com um significado refletido como diferente de sexo, na publicação de um médico psicanalista Roberto Stoler (1968), diferenciando a ideia de sexo como uma dimensão biológica e binária para a dimensão cultural.

Tal ideia foi problematizada para as questões feministas por Gayle Rubin (1975) quando traz a ideia de opressão relacionada ao *modus operandi* da vida social - sentido social da opressão, quando usa pela primeira vez o gênero como conceito e marca a sua consolidação. Portanto, a genealogia do conceito abre margem para reconhecer identidades que a categoria sexo não permitiria.

Com os estudos de Joan Scott (1995) há a problematização do gênero como um elemento constitutivo de relações sociais com base nas diferenças percebidas entre os sexos e uma forma primária de dar significado às relações de poder. Daí a justificativa de que a história posterior foi escrita como se essas posições normativas fossem o produto do consenso social e não do conflito (SCOTT, 1995).

Portanto, o conceito de gênero evoluiu entre as estudiosas feministas para contrapor à ideia da essência e recusa à explicação pautada no determinismo biológico, que pudesse explicitar o comportamento de homens e mulheres explorando, dessa forma, uma visão naturalista, universal e imutável do comportamento. Tal determinismo serviu para justificar as desigualdades entre ambos, a partir de suas diferenças físicas (FELIPE, NOGUEIRA, TERUYA, 2008).

Em conformidade com Louro (1997) e Braga (2007), a expressão gênero começou a ser utilizada justamente para marcar as diferenças entre homens e mulheres não apenas de ordem física e biológica. Para as autoras, a diferença sexual anatômica não pode ser pensada de forma isolada das construções socioculturais em que estão imersas. A diferença biológica é apenas o ponto de partida para a construção social sobre o que é ser homem ou ser mulher. O sexo é atribuído ao biológico, enquanto gênero é uma construção social e histórica. Portanto, a noção de gênero aponta para a dimensão das relações sociais do feminino e do masculino (BRAGA, 2007).

Butler (2003) consolida a episteme para explicar a dimensão do gênero como conceito e preconiza ser o gênero o efeito de certas relações sociais, políticas, históricas e culturais que se configuram na constituição e consolidação dos movimentos sociais e políticos. Trata-se, portanto, de gênero como foco de disputas e agendas de direitos civis para produzir o reconhecimento que marca os movimentos de negação e como exercem o poder, tendo o gênero como risco social.

Em 1994, no Cairo, a Organização das Nações Unidas (ONU), pela primeira vez, usou o termo que emergiu para propor políticas públicas internacionais de proteção para as mulheres e, em 1995 na cidade de Pequim, utilizou a noção de direitos sexuais a partir do conceito público e político de gênero. Portanto, o conceito de gênero se tornou fundamental para entender a configuração de regimes políticos e de movimentos sociais na medida em que se torna foco de disputas e agendas de direitos civis.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), apesar de as



evidências apontarem para uma maior participação das mulheres em diferentes tipos e ambientes de trabalho, na realidade social ainda existe uma associação imediata das mulheres como uma “força de trabalho secundária” (OIT, 2010, p. 12). Essa realidade reafirma antigos estereótipos relacionados às atribuições das mulheres e homens no mundo do trabalho.

As condições em que homens e mulheres vivem não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Eles não são uma coleção, ou duas coleções, de indivíduos biologicamente diferentes, mas formam dois grupos sociais envolvidos em uma relação social específica: de sexo. Assim, como qualquer convivência, têm uma base material, no caso o trabalho, e se revelam por meio da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009).

A primeira noção da divisão sexual do trabalho foi utilizada por etnólogos para indicar uma repartição “complementar” das tarefas entre homens e mulheres nas sociedades que estudavam. Lévi-Strauss (2015) fez dela o mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família. Entretanto, as antropólogas feministas foram às primeiras que lhe deram um conteúdo novo, demonstraram que traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres (MATHIEU, 1991; TABET, 1998).

Apesar de o trabalho realizado em casa ter um impacto na vida do indivíduo, independentemente do sexo, a intensidade desse impacto e as áreas afetadas se diferenciam em relação a homens e mulheres. De acordo com Castro (2013), para muitas mulheres, a possibilidade de trabalhar em casa se apresenta como uma forma de conciliar trabalho e família, ao passo que, para os homens, a modalidade é associada ao trabalho com mais conforto e produtividade.

Conforme destacado por Bruschini (2007), apesar do aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, os dados ainda mostram que as trabalhadoras continuam sendo majoritariamente responsáveis pelos cuidados com o lar, os filhos, o cônjuge e com os demais familiares.

Para Saffiotti (2004), a dimensão histórica das desigualdades de gênero no trabalho remete ao conceito da ordem patriarcal de gênero, que se refere a apropriação masculina das condições de trabalho; das relações familiares no que tange a propriedade e o domínio da casa, dos meios de produção e subsistência que se mantém sob a responsabilidade do homem, ainda tido no imaginário social como chefe de família.

## 1.2 As Mulheres Negras no Mercado de Trabalho

A divisão racial do trabalho não é uma construção recente e não é estranha à forma social do estado capitalista, mas parte indispensável, representada das relações sociais e da formação dos sujeitos no decorrer do processo histórico no qual as estruturas sociais foram marcadas por diversas formas de opressão, exploração, dominação e segregação sob a ótica do sexismo e racismo.

Após a proclamação do ato formal da abolição da escravatura, a lei Áurea oficialmente n. 3.353 (BRASIL, 1988), permaneceu uma organização étnico/racial da sociedade que determina os lugares socialmente ocupados por pessoas negras, em geral, nas ocupações mais precarizadas, de menor prestígio e de mais baixos salários, sobretudo as mulheres. Conforme Gonzalez (1980, p. 224), o racismo constitui a “neurose da cultura brasileira” e “sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular”.

Gonzalez (2011), ao mencionar os trabalhos realizados pelas mulheres negras ao longo da história demonstra que além da realização de tarefas domésticas elas atuavam ainda em outras atividades, realizavam trabalhos pesados, tal quais os homens escravizados. A autora relata que no Brasil existe, secularmente, uma divisão racial do trabalho a qual opera de tal maneira que “o gênero e a etnicidade são manipulados de tal modo que [...] os mais baixos níveis de participação na força de trabalho, coincidentemente, pertencem exatamente às mulheres e a população negra” (p. 65). Seguindo o pensamento da autora, não somente existe uma divisão sexual do trabalho, mas também uma divisão racial do trabalho, não sendo possível avaliar o caso brasileiro sem somar essas duas categorias. Na divisão racial, as mulheres negras frequentemente são vistas como as cozinheiras, faxineiras, serventes e demais funções associadas somente ao trabalho de menor valor social e econômico na sociedade de classes.

Abramo (2006) e Bruschini (2007) apontam que as mulheres negras atingem menores salários e estão lotadas em ocupações específicas, como em atividades com rendimentos inferiores e condições laborais precárias. Sendo assim, Bento (1995) destaca que as mulheres estão mais vulneráveis no mercado de trabalho e, além disso, suas especificidades não se relacionam de forma igual para todas elas, pois as negras se deparam, desde cedo, com mais barreiras nos processos de

seleção, na promoção para cargos de chefia e direção e na mobilidade profissional, mesmo aquelas que investiram em educação e qualificação.

Em termos de ocupação, nas atividades que dependem de elevada qualificação há ausência da mão-de-obra negra tanto de mulheres quanto de homens, não somente pelo fato da baixa qualificação, mas também devido ao racismo estrutural (COMIN, 2015).

Almeida (2018) apresenta uma compreensão deste tipo de racismo estrutural, que está intrinsecamente ligado ao racismo institucional que determina suas regras a partir de uma ordem social estabelecida. Nesse sentido, o racismo estrutural é decorrência da estrutura da sociedade que normaliza e concebe como verdade padrões e regras com base em princípios discriminatórios de raça/etnia.

O autor enfatiza que o racismo é parte de um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para que as pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática. Ele compreende o racismo como regra e não exceção e, para a efetivação de uma mudança, é necessário adotar práticas antirracistas, como a criação de políticas internas nas instituições. Além disso, somente perceber o racismo como integrante da estrutura social não exime a responsabilidade dos indivíduos que cometem ações de discriminação racial. Para o autor, ao compreender a ordem racista que estrutura a sociedade, os sujeitos tornam-se ainda mais responsáveis no enfrentamento de práticas discriminatórias e preconceituosas, considerando o silêncio nesse contexto como um dispositivo de manutenção do racismo. Uma pessoa, ao ocupar um lugar de destaque nas lutas antirracistas e antissexistas e continua privilegiando, de maneira ilegal pessoas brancas em detrimento das negras, comete falta grave, entretanto, a sociedade, por meio das pessoas e instituições, não consegue visualizar isso por conta do racismo estrutural que persiste e domina.

Barbosa e Anunciação (2020, p. 121) insistem na necessidade de “epistemologias descolonizadoras, educação no sentido da inclusão, pertença nas representações e construções de identidades para pôr fim ao racismo estrutural e à brasileira”. Dessa forma, a luta antirracista, por meio da compreensão dos conceitos de raça/etnia busca romper com a crença do determinismo biológico, denuncia a hierarquização da cor/raça, se desloca de visões que advogam inferioridade biológica e denuncia a hierarquização com base no racismo. É a partir da comparação ao racismo e suas expressões, ou seja, com formas de encontro

diferenciado entre pessoas brancas e não brancas que se percebem com maior carga de discriminação e vulnerabilidade. É impossível separar as dimensões de raça/etnia e de gênero da experiência de ser mulher negra, logo

[...] seria fruto da necessidade de dar expressão a diferentes formas da experiência de ser negro (vivida “através” do gênero) e de ser mulher (vivida “através” da raça), o que torna supérfluas discussões a respeito de qual seria a prioridade do movimento de mulheres negras – luta contra o sexismo ou contra o racismo? – já que as duas dimensões não podem ser separadas. Do ponto de vista da reflexão e da ação políticas, uma não existe sem a outra (BAIRROS, 1995, p. 461).

Portanto, na análise feita por Bairros, uma mulher negra trabalhadora não é somente triplamente oprimida ou mais oprimida do que uma mulher branca na mesma classe social, mas experimenta a opressão a partir de um lugar que proporciona um ponto de vista diferente sobre o que é ser mulher em uma sociedade desigual racista e sexista. A autora visualiza o fenômeno com o ponto de vista feminista, que não existe uma identidade única, pois a experiência de ser mulher se dá de forma social e historicamente determinada (BAIRROS, 1995).

Não obstante, nas duas últimas décadas houve crescimento de mulheres negras no mercado de trabalho nas áreas da administração pública, comércio, serviço social e atividades que exigem determinado grau de qualificação. Esse fenômeno, no entanto, não reduziu a desigualdade no longo prazo (COMIN, 2015).

As mulheres, principalmente as negras, se encontram em uma margem maior de vulnerabilidade social em consequência das desigualdades produzidas pela própria sociedade (RIBEIRO, 2017). Estas desigualdades envolvem necessariamente a compreensão do processo de estratificação social e seus mecanismos de produção e reprodução. Assim sendo, as dimensões de etnia e gênero se configuram como marcadores sociais chave na hierarquização das posições que os sujeitos ocupam nessa estratificação. É nesse sentido que as desvantagens historicamente observadas penetram a estrutura de classes de modo a atualizar discriminações e manter "segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas" (GONZALEZ, 2020, p. 143).

As mulheres negras são apontadas como aquelas que experimentam mais precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, os estudos que aprofundaram a perspectiva de gênero raramente levam em consideração a variável cor, conforme aponta Bento (1995). Repetidamente, os estudos de gênero se

igualam a força de trabalho tratando-a como se o fator étnico-racial não existisse enquanto referencial de direitos ou como se as especificidades que afetam as mulheres negras pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais relativos às mulheres.

A discriminação sentida pelas mulheres pretas vai além do campo do trabalho, instaurando-se a aspectos subjetivos atrelados ao conceito de bem-estar. Nesse sentido, o bem-estar e saúde são abordados de forma interdependente, especialmente quando os pesquisadores apontam fatores que possam comprometer ambos, sendo o fator mais comum o ambiente de trabalho, o de personalidade e o estresse ocupacional (DANNA e GRIFFI, 1999).

Dessa forma, neste estudo, defende-se o bem-estar no trabalho, apresentado como um construto psicológico multidimensional. Por ser um construto psicológico na ciência um conceito teórico não observável diretamente, como por exemplo, bem-estar, saúde e personalidade, eles são usados na linguagem comum, mas para se tornar construto científico necessitam de uma definição e de embasamento empírico, por isso a necessidade de ouvir as pessoas para analisar tais construtos.

Além disso, a principal concentração da força de trabalho das mulheres ocorre nos setores de prestação de serviços, social e de comércio de mercadorias, onde as mulheres negras exercem o papel de empregadas domésticas, professoras, enfermeiras e balconistas, bem como outras denominações ampliadas em consequência da industrialização e da modernização (GONZALEZ, 2020). Partindo das explanações de Gonzalez, é possível compreender a força de trabalho feminino com relação ao trabalho doméstico e do cuidado, visto a condição histórica vivida pelas mulheres negras e o lugar social destinado a elas é associado ao trabalho doméstico.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) possui indicadores de que as mulheres enfrentam maiores obstáculos para ingressarem no mercado de trabalho. As chances de encontrarem emprego são menores e os que conseguem são de baixa qualidade no que diz respeito à valorização social, conforme destaca o relatório:

As tendências e as disparidades globais e regionais do mercado de trabalho, incluindo as taxas de participação da mão de obra, as taxas de desemprego, a situação do emprego, bem como a segregação setorial e

profissional. Apresenta também uma análise global e aprofundada dos principais fatores impulsionadores da participação da mão de obra feminina, analisando as preferências pessoais das mulheres, bem como as normas societárias de gênero e os constrangimentos socioeconômicos que têm de enfrentar (OIT, 2018).

O documento aponta que a redução das desigualdades de gênero no âmbito do mercado de trabalho, “além dos benefícios econômicos, um maior engajamento feminino na força de trabalho teria um impacto positivo no seu bem-estar, já que a maioria das mulheres gostaria de trabalhar” (OIT, 2018).

De acordo com a OIT (2011), o trabalho é instrumento por excelência para superação da pobreza e alcance de condições dignas de vida. Sua abordagem sempre esteve voltada à promoção da igualdade entre homens e mulheres, com a preocupação centrada na proteção às mulheres trabalhadoras e na noção de igualdade de oportunidades e tratamento, com acesso ao emprego, formação profissional e progressão funcional (MARQUES e SANCHES, 2010).

Seguindo esse raciocínio, Toledo (2010) sustenta que o trabalho tem importância fundamental na emancipação das mulheres e na elaboração de políticas de gênero, com o objetivo de garantir independência e liberdade, livrando-as da opressão, violência e miséria.

Entretanto, ter acesso ao trabalho não significa, necessariamente, dispor de melhores condições de vida, embora tenha havido alguns progressos em relação às mulheres, sobretudo as negras, esse grupo ainda é vulnerável no mercado de trabalho, com desvantajosa inserção, situação precária de trabalho, baixo rendimento, além das mais altas taxas de desemprego.

O capitalismo, associado às constantes mudanças no contexto organizacional acrescidas da globalização, acarretou mudanças nas relações, assim como nos próprios contratos de trabalho. Atualmente, está em trâmite uma constante transformação no mundo do trabalho. A tecnologia, associada à globalização permite que as organizações se desenvolvam cada vez mais e em um curto período. Nesse contexto, o desenvolvimento organizacional sucede o trabalho ou a “mão-de-obra” faz-se necessário para que tal processo realmente aconteça. Para Borges e Yamamoto (2004), o trabalho deriva de necessidades naturais, mas realiza-se na interação entre os seres humanos ou entre eles e a natureza. No entanto, o surgimento do capitalismo permitiu uma concepção do trabalho que o exalta a eixo

central na vida das pessoas, como o único meio digno de ganhar a vida, independente do seu conteúdo (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Além da concepção do trabalho como central na vida das pessoas, a consolidação do capitalismo permitiu a modificação dos modos de produção e a alteração dos estilos de vida e os valores sociais (CAMPOS; SILVA, 2014). Neste sentido, é possível apontar para discrepâncias em relação ao “mundo” do trabalho.

### **1.3 Bem-estar no Trabalho**

Diferentes abordagens tratam sobre a qualidade de vida das pessoas ao longo do tempo. A economia a avalia por meio da quantidade de bens, mercadorias e serviços que são produzidos. Já os cientistas sociais adicionam à avaliação objetiva da economia indicadores sociais como: baixas taxas de crime, expectativa de vida, respeito pelos direitos humanos e distribuição equitativa dos recursos. Uma terceira abordagem de definição e avaliação da qualidade de vida é o bem-estar subjetivo.

O bem-estar subjetivo é uma área da psicologia que tem crescido muito ultimamente, abrange estudos que têm utilizado as mais diversas nomeações, tais como: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo. De forma ampla, pode-se dizer que o tema foca como as pessoas avaliam suas vidas (DIENER, 1996). Mais especificamente, este construto diz respeito a como e por que as pessoas experienciam suas vidas positivamente, sendo também considerada a avaliação subjetiva da qualidade de vida.

O conceito de bem-estar no campo da Psicologia possui várias concepções, é posto em evidência a existência de construções teóricas diferentes e com objetos de estudos particulares, dentre eles destaca-se o bem-estar subjetivo que, em uma visão hedonista, bem-estar psicológico, sobre a ótica das potencialidades intrínsecas, bem-estar social, fruto das habilidades no trato e inserção social e bem-estar no trabalho relacionado ao conjunto de vínculos positivos com o trabalho e a organização. Nessa pesquisa enfatiza-se o bem-estar no trabalho e seu conceito teórico.

O bem-estar no trabalho é um fenômeno amplo e compreende diversos conceitos, envolve questões da organização, direito das trabalhadoras e aspectos subjetivos que compõem a dimensão de bem-estar, isso porque as transformações

ocorridas no mundo do trabalho, ao longo dos anos, afetaram o bem-estar no ambiente laboral (AKUTSU, 2008).

Embora não exista na literatura consenso sobre o conceito de bem-estar no trabalho, pesquisadores indicam conceitos diversos para representá-lo, seja um fator positivo como satisfação com o trabalho (AMARAL; SIQUEIRA, 2004), ou conceitos negativos como *burnout* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) ou estresse (BYRNE, 1994).

Para outros autores, bem-estar e saúde são abordados de forma interdependente, especialmente quando apontam fatores que possam comprometê-los. Tais como perigos do ambiente de trabalho; fatores de personalidade e estresse ocupacional (DANNA; GRIFFIN, 1999); segurança no trabalho; horas trabalhadas; controle do trabalho; e, estilo gerencial (SPARKS; FARGHER; COOPER, 2001).

A definição de bem-estar, definida por Dessen (2010), refere-se à felicidade e estuda duas correntes: subjetiva e a psicológica. O bem-estar subjetivo aborda temas mais gerais, como prazer, felicidade, satisfação com a vida, otimismo, buscando uma compreensão da avaliação que o sujeito faz de sua própria vida (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Já o bem-estar psicológico aborda as dimensões de autoaceitação, relações positivas com os outros, domínio do ambiente, autonomia, propósito de vida e crescimento pessoal em uma perspectiva eudaimonista (FERREIRA e MENDONÇA, 2012).

Em relação ao bem-estar no trabalho (BET) este pode englobar aspectos da filosofia hedonista, que envolve o prazer e a satisfação com a vida, relativo com o bem-estar subjetivo, assim como aspectos da filosofia eudaimonista, que é a busca da felicidade de forma racional, onde entra em coerência com a proposta de bem-estar psicológico, que abrange aspectos cognitivos (FERREIRA e MENDONÇA, 2012), bem como pode englobar as duas filosofias, investigando tanto aspectos afetivos como cognitivos.

Existem vários modelos explicativos com a finalidade de definir a saúde e o bem-estar dos indivíduos dentro das organizações, para explicar o bem-estar no trabalho (BET), alguns modelos baseiam-se nas pesquisas de bem-estar psicológico e subjetivo e outros nas pesquisas de estresse.

Em síntese, as pessoas que exibem alto nível de bem-estar subjetivo tendem a vivenciar mais emoções positivas do que negativas, bem como avaliar



positivamente a sua vida como um todo (CARNEIRO, 2013). Dessa forma, nesta investigação a análise é sobre o bem-estar subjetivo que se apresenta nas diferentes situações no contexto do trabalho, o qual é dinâmico e complexo, para que as adaptações sejam realizadas de acordo com as demandas que surgem, principalmente no contexto de trabalho *home office*.

Em virtude dos atravessamentos das mulheres negras, em trabalho *home office*, este não se apresenta de forma igual para todas as mulheres, essa modalidade de trabalho traz à tona os problemas estruturais, patriarcais e interseccionais, associados ao racismo estrutural que marcam a figura das mulheres negras no mercado de trabalho de forma diferenciada.

### **1.3.1 Diferença entre Trabalho Formal e Informal**

A informalidade nas relações de trabalho incide majoritariamente sobre a população negra. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2019), as taxas mais elevadas de informalidade no mercado de trabalho entre as mulheres ocorrem nas atividades de serviços domésticos (73,1%) e na agropecuária (74,6%). Corresponde ao recorte por raça/cor indica que é significativamente maior a participação da população preta e parda em ocupações informais (47,3%) quando comparada com os trabalhadores brancos (34,6%). Esse resultado do ano de 2018, que se mantém com pequenas oscilações ao longo da série, reflete desigualdades historicamente constituídas, como maior proporção dos trabalhadores pretos e pardos entre o segmento de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (SANTOS *et.al*, 2020).

O trabalho formal é uma atividade profissional regulamentada pelo Estado, oficializada pela Consolidação das leis de trabalhistas (CLT), os trabalhadores com carteira assinada dispõem de proteção e amparo pelas leis trabalhistas. No trabalho informal, por sua vez, os profissionais não possuem vínculo, e logo não contam com os benefícios trabalhistas, tais como férias, aposentadoria, seguro desemprego, dentre outros direitos (ARAÚJO e BRANDÃO, 2021).

Conforme o IBGE (2020), a informalidade representa a soma dos trabalhadores sem carteira assinada, compõe também esse quadro as trabalhadoras domésticas, empregadoras e trabalhadoras autônomas sem CNPJ. A pesquisa de Mesquita

(2020) corrobora para a compreensão de que no mercado informal encontram-se todas as atividades econômicas que são desenvolvidas sem a regulamentação legal.

Nessa perspectiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) afirma que, embora o trabalho por conta própria, normalmente, não reage às crises econômicas, ele atua como uma opção "padrão" para a sobrevivência ou manutenção da renda, geralmente na economia informal.

Notoriamente o mercado de trabalho brasileiro é marcado pela informalidade, precariedade, baixos salários, desigualdades e dificuldades de transcendência. Martins e Rocha-de-Oliveira (2017) explicam que as transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas têm acarretado a flexibilização das relações e a uma não homogeneidade no mercado de trabalho, afetando os grupos mais vulneráveis. Sendo assim, determinados grupos têm entrada mais precária do que outros, tornando-se mais vulneráveis aos ciclos econômicos e suas crises. Como resultado, enfrentam perdas relativas em suas condições de vida (IPEA, 2018), principalmente os grupos sujeitos às vivências interseccionais. Nesse sentido, a proposta da interseccionalidade é considerar todas as outras características que a atravessam, como no caso em tela, as vivências e as lutas das mulheres negras.

#### **1.4 O Trabalho *Home Office***

O uso de tecnologias da informação contribuiu de forma significativa para o atual cenário mundial de relações de trabalho, pois abriu espaço para novas formas de organização do trabalho, entre elas o *home office*, teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, entre as várias designações para as atividades realizadas fora da empresa (TOSE *et al*, 2009).

Embora a legislação trabalhista brasileira e a literatura de modo geral, façam referências a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho” adota-se na presente pesquisa o conceito de trabalho *home office*, referenciado no Brasil também como trabalho remoto. Os autores ainda apontam que as atividades e ocupações que podem ser realizadas remotamente devem ser exclusivamente mediadas por tecnologia de informação e comunicação (TIC's) e, por conseguinte, evidenciam que a modalidade não atinge uma totalidade de trabalhadores e setores econômicos

(BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Para Rafalski e Andrade (2015), o trabalho é o resultado de vários elementos históricos, sociais e políticos que se modificam constantemente, deste modo é passível a sofrer alterações e conforme surgem as mudanças tanto as organizações como seus colaboradores precisam adaptar-se ao novo cenário. Entretanto, apesar do desenvolvimento crescente de pesquisas que investigam a atuação do trabalho à distância, não existe um termo geral utilizado com concordância entre os pesquisadores, ocorrendo muitas vezes à utilização de termos como sinônimos (BARUCH, 2001).

Logo, o conceito de *home office*, muito utilizado no Brasil e nas organizações, tem o significado referente a trabalho em domicílio. Trata-se de uma modalidade do chamado “teletrabalho”, no qual a trabalhadora realiza suas atividades laborais fora da organização, podendo exercê-las de maneira integral ou não, com o uso de interfaces digitais por meio da tecnologia da Informação e Comunicação (TICs).

O teletrabalho tem um conceito mais amplo, como define o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2011), é aquele que se realiza, total ou parcialmente, à distância. Pode ser no domicílio do empregado ou em qualquer lugar e engloba flexibilidade de tempo, espaço, comunicação e tecnologia, podendo ser também do prestador de serviço ou modalidades de trabalho afins.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) define o teletrabalho como uma modalidade de trabalho, que utiliza as tecnologias da informação e das comunicações (TICs). Assim, pode ser realizado à distância, fora do setor onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial. Além disso, há a possibilidade de ocorrer em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma como <sup>3</sup>*freelancer*, efetuando atividades que podem ser desenvolvidas por equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets*, entre outros (SOBRATT, 2016).

*Home office*, uma das modalidades de trabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets, smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral (SOBRATT, 2020, p. 7).

---

<sup>3</sup> *Freelancer* termo inglês que caracteriza o profissional liberal em sua generalidade. Ele executa uma atividade de forma independente, podendo prestar serviços a várias empresas ou diferentes contratantes.

O significado de *home office* é muito parecido com o termo teletrabalho. O dicionário Michaelis, define teletrabalho como: “trabalho fora do escritório de uma empresa, geralmente em casa, com ou sem vínculo empregatício, havendo comunicação com a firma pela internet ou por telefone. Sendo atualmente o teletrabalho uma prática habitual em qualquer parte do mundo” (MICHAELIS, 2021).

O termo *home office* possui distintos sinônimos além de sua tradução, trabalho em casa, tais como: teletrabalho, em domicílio, escritório em casa, à distância e- portátil. O termo *tele* titula distância, fator decisivo para considerar esta modalidade. Entre as múltiplas definições do *home office*, as principais características que se destacam são: encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação; e alternância na organização e na relação do trabalho (MORGENSTERN e SANTOS, 2016).

Nesse contexto, a casa passa a ser o local de trabalho de forma compulsória e traz desafios quanto à regulação das emoções (GONDIM e BORGES, 2020). Com isso, há novas demandas, sobretudo no pós-pandemia, porque quem já estava em regime de trabalho remoto teve a rotina doméstica alterada e as condições encontradas na residência e no relacionamento com a organização sofreram impactos.

#### **1.4.1 Regulamentação do Teletrabalho**

A medida provisória 1.108 que regulamenta as regras para o trabalho remoto foi publicada no Diário Oficial, no mês de março de 2022, determinando que o teletrabalho, definido como a prestação de serviço fora das dependências da empresa, fosse de maneira preponderante ou híbrida não configurasse labor externo, devendo constar expressamente no contrato individual de trabalho. Tal documento pode prever horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que garantidos os repousos.

É importante ressaltar que essa medida regulamenta o trabalho remoto, o *home office* está previsto em lei desde que a Reforma Trabalhista entrou em vigor, porém é mencionado como “teletrabalho” e não se tem nenhuma menção da

modalidade utilizando o termo “*home office*”.

Outrossim, a referida Medida Provisória, cujo conteúdo também trata sobre as regras do pagamento do auxílio alimentação ao empregado e modifica dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sobre o teletrabalho foi convertida na Lei 14.442 (BRASIL, 2022). Em relação ao teletrabalho, a medida tem por objetivo “modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações trazidas pela Lei n. 13.467, de 2017” (BRASIL, 2022). Quanto às normas relacionadas à alimentação do trabalhador, a proposição visa otimizar o pagamento do auxílio alimentação previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e melhorar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador.

Entre as mudanças no trabalho remoto está a possibilidade de adoção do modelo híbrido, quando o trabalhador alterna entre o trabalho remoto e o presencial, e a contratação com controle de jornada ou por produção. Confirma-se o trabalho híbrido, assim como a necessidade de controle de jornada para os teletrabalhadores, com exceção daqueles contratados por tarefa ou por produção. Destaca-se, ainda, que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

A lei n. 14.442 traz também em seu texto a definição oficial de teletrabalho e especifica que essa forma de atuação profissional não deve ser confundida ou igualada com as atividades de telemarketing e teleatendimento. Apresenta-se ainda que as empresas devam dar prioridade para as vagas nessa modalidade aos empregados com algum tipo de deficiência, que possuam filhos ou que são responsáveis pela guarda judicial de criança de até quatro anos de idade (BRASIL, 2022).

Referente à prestação de serviços remotamente, a nova lei apresenta que a modalidade necessita estar prevista no contrato individual de trabalho, onde deve constar expressamente. Entretanto, o regime de teletrabalho não fica descaracterizado caso o funcionário precise realizar atividades presenciais e tenha de ir à empresa regularmente. Em relação à carga horária, ficam definidas três possibilidades para o controle dos serviços prestados: por jornada (horas trabalhadas), produção ou tarefa. Apesar disso, o uso de equipamentos, *softwares*,

ferramentas digitais ou aplicações de *internet* fora da jornada de trabalho normal do empregado não pode ser considerado como tempo à disposição da empresa, regime de prontidão ou de sobreaviso.

## **CAPÍTULO II - ETNICIDADE E INTERSECCIONALIDADE**

## **Etnicidade e Interseccionalidade**

Investigar as relações de trabalho de mulheres negras requer tratar sobre as relações étnico-raciais, em especial, na adoção de um aspecto multirreferencial no conjunto de construtos históricos entre grupos de diversas culturas, raça/etnia, crenças e unir uma ciência como a Psicologia.

Partindo do que enuncia o Conselho Federal de Psicologia (2017, p. 28), “raça refere-se à materialidade do corpo expressa pelo fenótipo, enquanto que etnia diz respeito à construção simbólico-cultural de elementos que ligam os sujeitos em um mesmo grupo”. Dessa forma, refere-se neste trabalho às mulheres, não somente como negras, mas pertencentes a um grupo étnico por seus pertencimentos de raça e de trabalho.

Para tanto, este capítulo tem como objetivo analisar os conceitos de etnicidade, relacionando-os com a intersecção com classe sociais e demonstrando que há, de fato, uma não equidade das mulheres negras no mercado de trabalho. No primeiro tópico contextualiza-se com uma breve introdução sobre as teorias da etnicidade, levando-se a perceber tal construção em mulheres negras, no segundo tópico a análise recai sobre a intersecção de etnia e classe social refletindo no que é discutido no tópico a seguir sobre os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, seja no que tange às condições econômicas e desemprego, seja pela não equidade das oportunidades entre mulheres e homens e entre pessoas brancas e negras, exposto no último item.



## 2.1 Breve Introdução sobre as Teorias da Etnicidade

Antes de abordar sobre a etnicidade é necessário definir o que é etnia. O conceito de etnia abordado por Hall trata-se de um “termo que utilizamos para nos referirmos às características culturais - língua, religião, costume, tradições, sentimento de ‘lugar’ - que são partilhadas por um povo” (2006, p. 62).

Apesar de identidade étnica e etnicidade consistirem em dois conceitos muito próximos, existe uma distinção básica entre eles porque a identidade étnica se constrói ao longo do tempo e etnicidade possui um caráter mais estável (RODRIGUES, 2021).

Para Philippe Poutignat e Streiff-Fenart (1998), a partir de 1970, autores como Fredrik Barth e Abner Cohen dialogam com a etnicidade como uma dimensão organizativa e simbólica constituída pelos atores e grupos a partir de suas interações e contextos sociais específicos. A etnicidade não é inserida como um dado do mundo social que precisa ser validado sem questionamentos, mas como uma forma de construção, modificação e interpretação da realidade, sempre unida nas relações sociais. Tudo o que não se pode ser descrito na cultura de um grupo, seus sentimentos de pertença étnica e de reconhecimento entre seus membros são considerados, não como inerentes a este grupo étnico, mas como formas de enfrentamento de um cotidiano social hostil.

Frente ao discurso da etnicidade as mulheres negras não podem ser percebidas como um grupo étnico, mas a aspectos que remetem a características da etnicidade podem ser observados nos seus discursos e posicionamentos políticos (MEDEIROS, 2015).

Dessa forma, a etnicidade segundo a visão de Fredrik Barth (1998), se caracteriza pelos processos variáveis e “nunca terminados pelos quais os atores identificam-se e são identificados pelos outros na base de dicotomização nós/ eles, estabelecidos a partir de traços culturais que se supõe derivados de uma origem comum e realçados nas interações raciais” (POUTIGNAT e STREIFF-FENART, 1998, p. 141).

Ainda conforme estes autores, existem quatro questões centrais ligadas a etnicidade, voltadas para os problemas de atribuição categorial, das fronteiras de

grupo, de uma origem comum e dos traços étnicos realçados na interação social. Na atribuição categorial a identidade e pertença étnica são construídas na relação dialética entre as endo-definições e as exo-definições de um grupo; nas fronteiras de grupo a pertença étnica que se estabelece a partir da relação com um outro grupo, a partir da dicotomia nós/eles; origem comum o que distingue das outras identidades sociais é a forma de recrutamento, com base na presunção de uma origem comum entre os participantes do grupo. Assim, os atores devem ser filiados a pessoas que tenham dado origem ao grupo; já no realce os traços étnicos são destacados em uma interação social que revela as características definidoras do grupo.

Nesta perspectiva, se tratando das questões de gênero e etnia, Medeiros (2015) discorre que em muitas situações as mulheres negras não se definem etnicamente como tais - “as atrizes” não necessariamente evocam essa identidade nas situações de interação. Elas também não formam uma “comunidade” com características culturais semelhantes, cujos membros se solidarizam principalmente por perceberem que eles são descendentes de um mesmo mito criador. Em várias circunstâncias, não evocam as mesmas características constituintes de si nas situações de contato social.

Assim sendo, a discriminação étnica se revela como um desdobramento da discriminação racial e não o oposto, de acordo com a repressão das expressividades religiosas e culturais de pessoas negras e indígenas (CFP, 2017).

Sobrepondo o conceito biológico de “raça” esse conceito não se aplica às populações humanas, sendo raça aqui entendido como um conceito social que envolve características físicas e culturais. Na visão de Hall (2006), o conceito de raça é uma categoria discursiva sobre a qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão, ou seja, o racismo. Optamos por abordar nesta pesquisa o termo raça, sendo compreendido por uma perspectiva política, histórica e sociológica, já que a raça dá sentido às relações raciais e é dela que historicamente o racismo surge e se faz presente de forma estrutural na nossa sociedade.

Nessa perspectiva

Embora a raça não exista biologicamente, isto é insuficiente para fazer desaparecer as categorias mentais que a sustentam. O difícil é aniquilar as raças fictícias que rondam em nossas representações e imaginários coletivos. Enquanto o racismo clássico se alimenta na noção de raça, o racismo novo se alimenta na noção de etnia definida

como um grupo cultural, categoria que constitui um lexical mais aceitável que a raça (MUNANGA, 2000: p. 27).

Não se pode negar o enraizamento do racismo na sociedade brasileira, mesmo reconhecendo a diversidade étnica e cultural presente no país. Entretanto a compreensão de racismo, empregado por Nilma Lino Gomes na obra **Movimento Negro Educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**, obra referência na articulação das questões Étnico-Raciais, a autora afirma que

O racismo constitui-se um sistema de dominação e opressão estrutural pautado numa racionalidade que hierarquiza grupos e povos baseada na crença da superioridade e inferioridade racial. No Brasil, ele opera com a ideologia de raça biológica, travestida no mito da democracia racial (harmonia racial) que se nutre, entre outras coisas, do potencial da miscigenação brasileira. A ideologia da raça biológica encontra nos sinais diacríticos “cor da pele”, “tipo de cabelo”, “formato do nariz”, “formato do corpo” o seu argumento central para inferiorizar os negros, transformando-os (sobretudo a cor da pele) nos principais ícones classificatório dos negros e brancos no Brasil. (GOMES, 2017, p. 98).

Dessa forma no Brasil, o debate racial transcorre em um percurso histórico a partir da escravização e avança na constituição da população brasileira evidenciada pela miscigenação racial. Na historicidade do país, a construção racial ocorreu em diferentes momentos, transcorreu moldada e reproduzida por diversos segmentos como os movimentos sociais, a academia e o Estado, consolidando nas políticas públicas (CFP, 2017).

Nesta perspectiva, Sacco, Couto e Koller (2016) ressaltam que a discriminação racial consiste em que as pessoas pertencentes a grupos raciais não dominantes, como pretos e pardos, recebem tratamento desigual por razão da cor da pele, traços físicos e tipos de cabelo. Em termos conceituais, podemos distinguir ainda preconceito de discriminação. O preconceito está relacionado a questões afetivas, a uma preferência por um grupo em detrimento de outro.

Embora existam denominações estigmatizantes em relação a estes grupos reconhecidos como grupos raciais, é complexo unificar a identidade nacional em torno da raça/etnia.

## 2.2 Intersecção de Gênero, Etnia e Classe Social

A intersecção de gênero, etnia e classe social condicionam estruturalmente determinados grupos, em especial as mulheres negras, na produção e reprodução de desigualdades sociais.

Dirigindo-se a romper com a divisão racial e de gênero que compõe a estrutura social que, por vezes, desconsidera anseios e necessidades para além dos imperativos dominantes. Crenshaw (1989) denominou “interseccionalidade” para determinar a interdependência das relações de poder entre gênero, raça/etnia e classe. Para a autora, é de suma importância o conhecimento de que as mulheres negras não podem ser percebidas por um viés singular que as colocam no mesmo nível das mulheres brancas, necessita ter uma interpretação que compreenda as opressões pelo fato de que além de serem discriminadas por serem mulheres, também são discriminadas por serem negras. Nessa perspectiva, Crenshaw (2002) emprega a interseccionalidade como conceituação do problema que visa capturar as implicações procedentes de categorias subordinativas, tratando-as de maneira pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias e classes.

Dessa forma, Crenshaw (2002) destaca que o conceito de interseccionalidade está diretamente ligado à condição básica de racismo estrutural construída na sociedade brasileira.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos (CRENSHAW, 2002, p. 177).

A interseccionalidade tem relação direta com a interação entre os marcadores sociais de diferença, apresenta uma perspectiva teórica e metodológica que permite compreender as opressões que estruturam o sistema de discriminação.

Para Akotirene, a interseccionalidade permite partir da via estruturada pelo racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado, em seus múltiplos significados para

revelar quais são as pessoas realmente acidentadas pela “matriz de opressões” (2019, p. 29). A partir dessa perspectiva, é possível entender e visualizar as diferenças, desigualdades e privilégios entre mulheres, bem como no núcleo da população negra, que é sistematicamente ligado às vivências de violência.

### **2.3 A Não Equidade das Mulheres no Mercado Laboral**

As experiências das mulheres negras são marcadas pela vertente da desigualdade e discriminação atreladas às relações de gênero, étnico-racial e classe social, incluindo a invisibilidade histórica que marca as relações de trabalho. Tratar sobre mulheres negras em trabalho *home office* ainda se mostra uma categoria invisível e desigual quando se retrata as mulheres de classe social mais baixa ou em trabalho no ramo de serviços. Enquanto uma parcela de mulheres se adaptava ao trabalho *home-office*, outras não tiveram a mesma oportunidade, esse fato revela a não equidade entre elas e reconhece a não equidade, sendo preciso ajustar esse “desequilíbrio”.

A equidade tem sido tema de discussão em várias frentes da sociedade, incluindo a indústria e comunidade científica, sendo comum confundi-la com igualdade, pois tais termos são parecidos na escrita e na fonética, mas apresentam propostas distintas. Igualdade diz respeito ao tratamento igual para todas as pessoas, sem considerar suas especificidades. Já o termo equidade impõe a promoção de oportunidades iguais para todas as pessoas do grupo, considerando suas necessidades e particularidades. Assim, equidade é a busca por garantir que pessoas tenham o que precisam sem as quais não se tem igualdade (ARAÚJO e MORO, 2022).

Para alcançar a equidade de gênero na realidade brasileira é necessário entender a situação das mulheres que trabalham em média 7,5 horas semanais a mais do que os homens em atividades não remuneradas em seu lar e representam 40% dos chefes de família (SANTOS; HILAL, 2018).

Apesar de já representarem 45% da força de trabalho, as mulheres brasileiras continuam tendo uma carga de trabalho não remunerada muito superior à dos homens. Enquanto os homens trabalham em atividades de cuidado doméstico ou atividades comunitárias uma média de 0,7 horas por dia, as mulheres ocupam

mais de quatro vezes esse tempo com atividades não remuneradas em uma média de 3,2 horas por dia (UNDP, 2019). Logo, a dificuldade de conciliar a maior participação no mercado de trabalho remunerado com uma maior carga de trabalho não remunerada não é a única dificuldade que as mulheres brasileiras enfrentam. A desigualdade está presente em toda a trajetória de carreira das mulheres, podendo gerar impactos significativos na renda e na satisfação profissional.

Nesse contexto surge no ambiente corporativo o conceito de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), com a proposta de debater acerca do racismo, sexismo, etarismo, e outras questões que permeiam os espaços de trabalho, que são problemas do cotidiano, presentes na sociedade, não apenas do ambiente organizacional. Portanto, um fenômeno que acontece na sociedade acontecerá nas organizações, bem como, um fenômeno que acontece nas organizações certamente é também um problema social (FERREIRA *et al*, 2022).

As discussões a respeito de Diversidade, Equidade & Inclusão se iniciaram na década de 1990, por empresas norte-americanas, que já trabalhavam as pautas no país como resultado de legislações criadas na década de 1960 (FLEURY, 2000). Quase três décadas depois, com novas leis e políticas, é possível observar um aumento da representatividade de profissionais pertencentes a grupos sociais marginalizados, porém ainda persistem situações de racismo entre outras práticas discriminatórias.

Para Pestana (2021) com a intenção de acompanhar essa tendência da diversidade as empresas brasileiras, muitas entraram nesse processo de forma atrasada e algumas erroneamente eliminam etapas, ao invés de atacar o problema e enfrentar o cerne da questão, que é a área de recursos humanos, ou seja, tem transferido o problema para o marketing, mudam a “cara” da empresa, inserem pessoas negras e mulheres para apresentar seus produtos, isso pode até ajudar, mas não muda de parâmetro as diferenças quando se trata de cargos e salários .

Apesar disto, Ferreira *et.al* (2022) chama atenção para o fato de que, deve-se considerar que há uma crescente onda de incentivos e programas em grandes empresas voltadas para a temática de D&EI, alguns exemplos de destaque neste tema são: Natura, empresa do setor de cosméticos, que implantou em 2016 a “Política de Valorização da Diversidade”, e em 2019 divulgou a “Declaração de compromisso pelos Direitos Humanos”. A varejista Magazine Luiza, que a partir de

2019 desenvolveu diversas ações que fomentam o tema na organização, lançou também um programa de *Treinee* exclusivo a pessoas pretas desde o ano de 2020.

Torna-se evidente ressaltar que muitas medidas de inclusão fora adotadas após repercussão de casos de racismos em algumas empresas, muitas vezes essas medidas são adotadas como estratégia de *marketing* ou de forma forçada, apresentar políticas de inclusão, não significa que de fato elas sejam inclusivas.

## **CAPÍTULO III - MARCO METODOLÓGICO E ANALÍTICO**



## MARCO METODOLÓGICO E ANALÍTICO

Neste capítulo aborda-se os caminhos metodológicos utilizados no decorrer dessa pesquisa. Caracteriza o estudo, expõe as considerações éticas da Pesquisa com seres humanos, descreve as mulheres que participaram do estudo e expõe os instrumentos da investigação, a saber, questionário sociodemográfico e entrevista semiestruturada. Na sequência expõe-se o procedimento de análise dos resultados dividida em três categorias: *home office* e as “delícias” do trabalho em casa, o bem-estar e a saúde das participantes do estudo e as percepções de tratamentos discriminatórios associado à gênero e etnicidade.

O estudo segue a abordagem de investigação qualitativa, exploratória e descritiva. Para a obtenção de informações referentes às participantes utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário sociodemográfico, a entrevista semiestruturada como direcionamento para aproximar dos saberes reveladores referentes às relações étnico-raciais e o bem-estar das mulheres negras. Portanto, o objetivo é analisar os dados empíricos à luz da metodologia empregada no estudo, conforme se expõe a seguir.

### 3.1 Caracterização do Estudo

Este estudo trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa que, conforme Minayo (2001), é utilizada em pesquisas nas Ciências Sociais e tem a preocupação na compreensão da lógica que permeia a prática social que efetivamente ocorre na realidade.

Nessa perspectiva, mais especificamente, o estudo exploratório é considerado útil quando se investiga uma nova área ou assunto, para conhecer as dimensões do fenômeno, as formas de manifestação e os fatores com os quais se relaciona. A pesquisa exploratória consiste em ter mais aproximação com o universo do objeto estudado. Ela tem por objetivo possibilitar aproximação com o objeto de estudo. Sendo assim, proporciona “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. Apresenta como intuito “o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é,

portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado” (GIL, 2002, p. 41).

Partindo desse pressuposto, os instrumentos utilizados para a obtenção de informações referentes às participantes como forma de coleta de dados foram o questionário sociodemográfico, e a entrevista semiestruturada .

A entrevista semiestruturada, de acordo com Gil (1994, p. 146), é aquela que parte de questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa e, em seguida, oferecem amplo campo de análises, fruto de hipóteses que surgem à medida que se recebem as respostas do informante.

### **3.2 Considerações Éticas da Pesquisa**

Os princípios éticos deste estudo são contemplados, como prevê a Resolução 466 (BRASIL, 2012), que regulamenta a pesquisa envolvendo seres humanos e exige respeito à dignidade humana, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais da bioética, tais como, autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade entre outros, e visa assegurar os direitos e deveres dos/as participantes da pesquisa. Também observa a Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Art. 1º. Esta Resolução dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução (BRASIL, 2016, p. 1).

Diante disso a entrada no campo de pesquisa somente se deu após o projeto ser aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Desse modo, o projeto submetido foi aprovado sob o número CAAE: 58918822.3.0000.0055 e número do parecer de aprovação 5.531.054.

As participantes do estudo receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e foram informadas sobre os objetivos do estudo, o método, benefícios, os possíveis riscos e o respeito à privacidade delas. Foi garantida a

liberdade para se retirarem da pesquisa em qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo ou penalidade. As participantes que aceitarem participar da pesquisa, após conhecimento do estudo, assinaram o TCLE, dando consentimento para a coleta de dados.

### 3.3 Participantes do Estudo

Visando direcionar a compreensão do objeto de estudo, apresenta-se o perfil social das mulheres participantes da pesquisa, com dados coletados a partir do questionário sociodemográfico.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das participantes

<b>Nome</b>	<b>Idade anos</b>	<b>Cor</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Renda Média</b>	<b>Filhos</b>	<b>Formação Ocupação</b>
Grada	30	Preta	Solteira	1.212,00	0	Direito Advogada
Suely	34	Preta	Solteira	2.424,01 a 3.636,00	0	Jornalismo Jornalista
Nilma	39	Preta	Solteira	3.636,01 a 4.848,00	0	Engenharia ambiental
Ângela	30	Preta	Casada	3.636,00	0	Arquitetura Operações
Cida	51	Preta	Casada	2.424,01 a 3.636,00	1	Engenharia Civil Projetista de Instalação hidráulica
Lélia	36	Preta	Solteira	3.636,00	0	Jornalismo Jornalista
Neuza	29	Preta	Casada	3.444,00	0	Marketing (em curso) Analista de Integração
Virgínia	28	Preta	Solteira	2.424,01 a 3.636,00	1	Psicologia Psicóloga
Patrícia	27	Parda	Solteira	2.424,01	0	Letras Vernáculas Corretora, revisora de textos e Recursista

Esses e outros dados foram colhidos por meio das respostas das participantes ao questionário sociodemográfico. Ao serem perguntadas sobre a cor oito mulheres responderam serem pretas e uma mulher respondeu ser parda, nenhuma delas respondeu ser amarela ou indígena, todas possuem nível superior correspondendo a um perfil de classe média, o que se pode constatar nessa modalidade de trabalho em discussão a desigualdade de mulheres alocadas em trabalho informal e de classes mais baixas.

No que se refere à faixa etária da amostragem dessa pesquisa, três mulheres possuem de vinte e sete à vinte e nove anos de idade, cinco mulheres possuem entre trinta à trinta e nove anos, correspondendo a população considerada jovem, com idade entre 20 a 30 anos e apenas uma participante possui 51 anos de idade.

Ao serem perguntadas sobre o estado civil das participantes, cinco dessas participantes são solteiras e três estão casadas. Em relação à maternidade, duas mulheres declararam serem mães de um filho e as outras sete participantes não possuem filhos.

No tocante ao número de pessoas residentes na casa que é também o local de trabalho, três participantes moram sozinhas, duas dividem a residência com colegas, três residem com outras três pessoas composta pelo marido e filhos, e apenas uma participante reside com o companheiro.

A renda média delas é variada, uma das participantes recebe em média R\$ 1.212,00 o correspondente a um salário mínimo, três participantes recebem entre 2.424,01 até R\$ 3.636,00, três participantes recebem a R\$ 2.424,01 até R\$ 3.636,00 correspondente a três salários mínimos.

Para direcionar as respostas das participantes entrevistadas e a fim de atender ao caráter ético foram utilizados os nomes de escritoras e feministas negras definidos pela pesquisadora como forma de homenagear as mulheres negras que fizeram parte da história do Movimento Negro no Brasil e no mundo. A seguir apresenta-se o nome das escritoras, utilizada como codificação as participantes. Grada Kilomba, Sueli Carneiro, Nilma Lino Gomes, Ângela Davis, Cida Bento, Lélia Gonzalez, Neusa Santos Souza, Virgínia Leone Bicudo, Patrícia Hill Collins.

Grada Kilomba é uma psicóloga e escritora portuguesa, sua obra reflete sobre memória, raça, gênero e o pós-colonialismo, abrindo espaço para a performance, encenação e vídeo ,criando intencionalmente um espaço híbrido entre a academia e as artes, dando voz, corpo e imagem aos seus próprios textos (ARTEVERSA,2019 *apud* COBOGÓ, 2023).

Sueli Carneiro é considerada uma das principais autoras do feminismo negro no Brasil. Ela nasceu em 1950 em São Paulo e é uma das principais referências sobre as cotas raciais nas universidades brasileiras e do feminismo negro no Brasil. Ela possui um currículo que abrange mais de 150 artigos publicados em jornais e revistas, além de 17 livros sobre os temas supracitados. Sua obra possui muita

relevância na vida cultural e social do país, com impactos nas ciências jurídicas, além de perpassar a militância de raça e gênero (SBMFC, 2023)

Nilma Lino Gomes é pedagoga e doutora em Antropologia Social. Em 2015 exerceu o cargo de ministra da igualdade racial no governo Dilma Rousseff. Possui trajetória acadêmica marcada pelo compromisso com a atribuição social. Sua contribuição acadêmica concentra-se no campo da educação voltada para a educação étnico-racial (LITERAFRO, 2020).

Ângela Davis é filósofa e ativista americana, conhecida por sua luta anticapitalista, antirracista e feminista. Sua luta pelos direitos da população negra e das mulheres iniciou em 1960 nos Estados Unidos. Por meio dos movimentos sociais, defende a importância do feminismo negro para reconhecer as dificuldades da mulher negra na sociedade, que, além de sofrer pela misoginia, sofre também pelo racismo (ENCICLOPEDIA, 2023).

Cida Bento é doutora em Psicologia Social, defendeu sua tese em 2002, intitulada “Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público”, que originou a sua principal obra o livro “O pacto da Branquitude”, é diretora e fundadora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) órgão que atua na redução das desigualdades raciais e de gênero no trabalho (UNIFESP,2022).

Lélia Gonzalez nasceu em 1935 em Belo Horizonte e faleceu em 1994 no Rio de Janeiro, foi uma intelectual e ativista negra, produziu estudos contra o racismo e o sexismo, a relevância de sua obra está em discutir sobre questões identitárias, relações de raça e gênero no Brasil com repercussão no campo da Antropologia (LITERAFRO, 2022).

Neusa Santos Souza nasceu em 1948 no estado da Bahia, e radicada no Rio de Janeiro, faleceu em 2008. Em sua vida acadêmica formou-se em psiquiatria e psicanálise, associou por meio dos seus estudos a militância antirracista com a psicanálise. A principal relevância de sua obra foi o livro “Tornar-se Negro”, no qual aborda as relações raciais e a vida emocional dos negros, sendo considerada a primeira referência sobre a questão racial na psicologia (SBMFC, 2023).

Virgínia Leone Bicudo (1910 – 2003) foi uma socióloga e psicanalista paulista, fundou a Sociedade Brasileira de Psicanálise de São Paulo (SBPSP), e a Associação Psicanalítica Internacional (IPA) em São Paulo e Brasília, sendo a primeira cientista a defender uma tese sobre relações raciais no Brasil, participou de projetos da

Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) que financiou estudos sobre o racismo no Brasil (GOMES, 2013 *apud* OLIVEIRA, 2020).

Patrícia Hill Collins é socióloga e professora emérita do departamento de sociologia da Universidade de Maryland, considerada uma das mais influentes pesquisadoras do feminismo negro nos Estados Unidos. Seus estudos são referência na discussão sobre gênero e feminismo com destaque na comunidade afro-americana (PEREIRA e COSTA, 2021).

Com esses nomes de representação, a busca por encontrar as mulheres para participarem da pesquisa ocorreu por meio de ciclos de relacionamentos, complementados pela técnica “bola de neve” que permite a definição de uma amostra por meio de referências feitas por pessoas que compartilham ou conhecem e indicam outras que possuem as características de interesse da pesquisa (COSTA, 2018).

A técnica de amostragem, conhecida por “bola de neve” é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados. A amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira: para o momento inicial, espalham-se documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral.

Em um primeiro procedimento a pesquisadora, por meio do seu ciclo de contatos direcionou um texto explicativo correspondente à pesquisa, com vistas a localizar o perfil das participantes. O segundo passo se deu a partir dos contatos previamente estabelecidos que ao final de cada entrevista indicassem outra mulher para ser entrevistada, assim sucessivamente, totalizando as nove mulheres.

### **3.4 Instrumentos de Pesquisa**

Para a presente pesquisa foram utilizados três instrumentos para a produção de dados, o questionário sociodemográfico, observação participante, e as entrevistas semiestruturadas conforme apresentadas na sequência:

### 3.4.1. Questionário Sociodemográfico

O instrumento foi utilizado com objetivo de conseguir informações que caracterizam a profissional e seu formato de trabalho.

O questionário, conforme Gil (1994, p. 124), pode ser definido como uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas.

### 3.4.2. Entrevista Semiestruturada

A entrevista constitui-se em um momento entre duas pessoas ou mais, com o objetivo de obter informações sobre determinado assunto. Esse instrumento é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (LAKATOS, 2003, p. 195).

Sendo assim, foi utilizada a entrevista semiestruturada para coletar informações sobre o trabalho *home office*, satisfação no trabalho e rotinas para constatar a percepção dessas mulheres em relação ao sentimento de bem-estar no trabalho e pertença de gênero e étnico-racial.

A entrevista semiestruturada foi utilizada por ser uma ferramenta mediada com planejamento, o que colabora para que as contribuições das participantes ocorressem de forma livre. Para Minayo (2010), nessa modalidade é necessário que a pesquisadora construa um roteiro com perguntas disparadoras que devem partir do geral para o específico, de modo a não impedir a flexibilidade da entrevista. Nesse sentido, o diálogo com as participantes do estudo se desenvolveu mediante uma relação horizontal pautada no respeito pelas suas experiências e saberes.

As entrevistas foram gravadas e transcritas, de forma a manter atenção plena nas entrevistadas, evitando perdas de informações também, para uma melhor análise a posteriori.

As entrevistas tiveram duração em torno de 1h30min cada e foram gravadas por meio aplicativo de celular *voice record*. Ao iniciar as entrevistas, a pesquisadora fez uma breve apresentação pessoal, contextualizou sobre o tema, fez algumas perguntas “quebra-gelo”, que foram seguidas por agradecimento pelo tempo disponibilizado, pedido de autorização para gravação e reforço sobre a

confidencialidade do material coletado, assegurado pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com indicativo sobre a intenção da pesquisa,

### 3.5 Análises dos Resultados

Os dados coletados foram analisados com base na técnica de Análise de Conteúdo. Conforme Bardin (2011), este tipo de procedimento pode ser definido como um conjunto de técnicas de investigação que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações.

A análise de conteúdo é aplicada quando na pesquisa há discursos diversificados entre os respondentes. Com a aplicação da técnica, é possível organizar e interpretar as informações de forma estruturada para, assim, extrair dados cifrados e traduzíveis em uma interpretação segura (BARDIN, 2011).

Assim, conforme Bardin (2011), a análise de conteúdo pode ser ao mesmo tempo uma análise de significados e de significantes, funciona a partir de procedimentos sistemáticos e, a partir de sua pretensão, descreve as mensagens, quando o analista de conteúdo possui a dupla tentativa de compreender o sentido da comunicação e, sobretudo, ter o olhar atento para outra significação que está em outra mensagem que pode estar ao lado ou envolta da primeira mensagem.

Para análise dos relatos, optou-se pela análise categorial que, segundo Bardin (2011, p. 201) é a mais antiga e a mais utilizada. Destaca-se que no caso deste estudo as categorias foram definidas posteriormente às entrevistas, sendo que se encontraram três categorias denominadas de: *Home office*: dores e “delícias” do trabalho em casa, a segunda categoria trata o Bem-Estar e a Saúde das Mulheres Negras e a última categoria sobre as Percepções de Tratamento Discriminatório Associado à Etnicidade. Em consideração aos critérios éticos e de preservação da identidade, a fala de cada participante recebeu um codinome.

Dessa forma, de acordo com Bardin (2011), a análise categorial tem como principal característica a redução de informação e dados devido à codificação e à organização por tema. De acordo com a autora, deve-se seguir quatro fases para a implementação da técnica, sendo elas a pré-análise, codificação, categorização e



inferência. A primeira fase é a de organização e preparação do material. Envolve a escolha dos trechos que serão utilizados por meio da leitura “flutuante”, que é o primeiro contato com os documentos a serem analisados.

A segunda envolve a escolha da forma de registro, como serão feitos os recortes do texto, a agregação e a enumeração dos dados do texto, com o objetivo de se terem características comuns. Na terceira têm-se a classificação e o agrupamento dos itens segundo critérios estabelecidos, que podem ser por temas, por verbos e adjetivos, pelo sentido, ou por perturbações de linguagem (CÂMARA, 2013).

Para Bardin (2011), as categorias devem ser criadas com base nos seguintes critérios de exclusão mútua: cada elemento somente pode existir em uma categoria, homogeneidade: somente uma dimensão de análise na categoria e, por último, a pertinência: as categorias devem estar alinhadas com a intenção da pesquisadora.

Além disso, leva-se em conta os objetivos da pesquisa, a objetividade e fidelidade que sugerem categorias bem definidas, tema e indicadores para a entrada de um elemento para não haver distorções e a produtividade das categorias que coadunam com os resultados conterem inferências, hipóteses novas e dados concretos. Ademais, fizeram-se deduções lógicas em relação à recepção do conteúdo, ou seja, no tratamento dos dados. Nessa etapa, a pesquisadora vai além do conteúdo apresentado no documento, fazendo assim uma interpretação do sentido (CÂMARA, 2013).

Neste tópico expõe-se a análise dos dados obtidos a partir das entrevistas feitas com as participantes que exercem suas atividades laborais em *home office*. Conforme exposto, o pré-requisito adotado durante a pesquisa era de que pelo menos as participantes já tivessem trabalhado ou ainda permanecesse na modalidade *home office*. No momento da pesquisa todas elas se encontravam em *home office*, atendendo as exigências propostas no estudo.

As nove participantes que aceitaram colaborar com o estudo trabalham exclusivamente de casa, apenas a participante Neuza, no momento da entrevista pensava em adotar o modelo híbrido, ou seja, em alguns dias ir para o escritório da empresa e outros exercer suas atividades em casa.

No contexto das participantes do estudo há duas situações: a primeira é que as participantes Nilma, Lélia, Suely e Neuza exerciam o trabalho de maneira presencial, com a pandemia aderiram ao trabalho remoto que prosseguiu se configurando atualmente no *home office*; e a segunda situação é sobre as

participantes Ângela, Cida, Grada, Patrícia e Virginia que desde o começo trabalham no modelo *home office* e, dessa forma, se mantiveram na modalidade até o presente.

Para Nilma, Lélia e Neuza que realizavam as atividades presenciais no escritório, antes da pandemia, esse processo de mudança para o *home office* ocorreu de forma inesperada, conforme evidenciou Suely, "nossa supervisora chamou todo mundo e disse que após o horário de almoço não queria mais ninguém no prédio".

Já para Ângela, que iniciou as atividades durante o período pandêmico (2020-2021), houve alguns dias de treinamento para se preparar para o trabalho. Devido à necessidade de se evitar riscos de contágio do vírus, esse período foi o mais breve possível. Essa condição foi evidenciada por ela, ao ressaltar que esse treinamento não foi muito diferente do treinamento habitual de integração de novos funcionários, isso implica que não havia exatamente um direcionamento específico para lidar com o *home office* em si.

Para a participante Patrícia, trabalhar em *home office* nunca foi sua primeira opção de trabalho, ela revela que foi um período complicado, "quando eu comecei eu estava parada sem trabalho no começo da pandemia eu estava dependendo de ajuda financeira e aí só depois de alguns meses de pandemia foi que eu fui convocada para trabalhar *home office*". No trecho de sua fala, Patrícia evidencia a sua não satisfação em trabalhar *home office*, mas relatou que no momento foi o que a possibilitou entrar no mercado de trabalho, em um período onde estavam surgindo muitas vagas nessa modalidade e que foi possível ter uma fonte de renda somando-se a sua formação. Dessa forma, a satisfação no trabalho é um estado emocional prazeroso ou positivo que resulta em uma avaliação do trabalho, ou experiência de trabalho, já a satisfação e a insatisfação no trabalho é resultado da relação percebida entre o que se quer do trabalho e o que se percebe como oferta ou vínculo.

Na sequência, analisa-se e discute os resultados, expostos nas seguintes categorias: *Home office*: dores e delicias do trabalho em casa; O Bem-estar e a saúde das mulheres negras e a Percepção de tratamento discriminatório associado a etnicidade.

### 3.5.1 – Categoria 1: *Home office*: dores e “delícias” do trabalho em casa

De um modo geral, o trabalho é uma atividade central na vida dos indivíduos e é composto de vários sentidos, que são construídos a partir de percepções subjetivas e influenciados pelo contexto social-histórico.

O que pode ser considerado “delicioso” do trabalho *home office*, pela visão de algumas participantes está na flexibilidade de horários que consiste em evitar o tempo e dinheiro gasto com o deslocamento. As que são mães sentem-se melhor em ficar em casa para estarem mais próximas dos filhos, no entanto, como forma individual a motivação e satisfação não se apresentam de formas iguais. Devido a condições sociais, a situação financeira e oportunidade de estar em exercício pode ser um fator para algumas delas apresentarem como prazer por estarem empregadas.

Ao serem questionadas sobre os pontos positivos que puderam avaliar, por mais que partes das respostas fossem similares, houve percepções diferentes que podem ser esclarecidas por períodos distintos que cada participante estava vivendo, notando influências pessoais atreladas as diferentes fases da vida que cada uma se encontra.

No que diz respeito ao benefício de trabalhar em casa, a principal vantagem majoritariamente citada pelas participantes foi à eliminação do tempo gasto no deslocamento de casa para o trabalho. Esse aspecto na concepção de Suely proporciona melhor organização das atividades diárias e possibilidade de se resguardar de eventuais riscos de acidentes e desgastes com trânsito e percursos. De acordo com Suely, “o tempo que eu perderia me deslocando, contando com engarrafamento, levaria de duas a quatro horas e, sem esse tempo de me deslocar, eu tenho uma qualidade de vida melhor, não vou me expor a riscos”.

Esse fragmento do relato de Suely expõe características positivas na economia do tempo, antes utilizado no deslocamento de casa para o trabalho, aliado à possibilidade de estar mais presente no cotidiano da família. Ela expressa ter possibilidades de resgatar rotinas que envolvem sentimentos de usufruir da companhia dos membros de sua família, como por exemplo, almoçar junto com eles. Entretanto, em outra perspectiva, essa situação produz sobrecarga de atividades, sobretudo porque estar em casa na hora do almoço pressupõe que as atividades

domésticas sejam de responsabilidade das mulheres, recaindo sobre ela a exigência de fazer ou ajudar no almoço.

Outra variável é a exigência do aumento na produtividade pelo fato de “estar em casa” sobrepõe com a jornada doméstica. As atividades no mesmo espaço quando combinadas pode produzir impactos significativos, mas há o perigo de não ser possível tal combinação aliada ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional das mulheres, pode repercutir negativamente na saúde mental e emocional.

[...] Chegar até o trabalho e voltar para casa é muito cansativo, apesar de não morar em extremos, eu demorava cerca de duas horas para chegar ao trabalho, por conta do trânsito, porque a rota que leva da minha casa ao meu trabalho é uma rota de bastante fluxo, então não tinha para onde correr, independente de ir de carro ou transporte público era bastante cansativo. Então, quando eu comecei a trabalhar em casa, eu senti bastante diferença na qualidade de vida (Nilma).

O tempo de deslocamento é um aspecto evidenciado pelas participantes, dessa maneira, o deslocamento para o trabalho é uma atividade que demanda muita energia da trabalhadora, não é remunerado e pouco se acrescenta à satisfação pessoal, conforme explicam. A condição de deslocamento para o trabalho se mostra como um elemento que causa mal-estar para as mulheres, por apresentar a exposição a riscos e violências.

Cabe aqui analisar a exigência de produtividade apontada pela participante, compreendemos ter origem interna, questão relacionada ao racismo que acomete a saúde mental da população negra no Brasil, carregando a autocobrança e a descrença em si, acompanhada pelo sentimento e crença de que não se pode errar, e que é preciso ser melhor, se destacar em algo (BERNADO E TOZATTO, 2022).

Ainda como enfoques positivos, a flexibilidade e a possibilidade de trabalho em qualquer lugar foram características citadas por Neuza, Ângela e Virgínia. Ambas passaram por mudanças nas suas vidas pessoais durante o período da pandemia de Covid-19. A primeira se casou e a segunda e a terceira tiveram a oportunidades de iniciar no trabalho, por isso concebem aspectos favoráveis ao *home office*. Elas atribuem a essa modalidade de trabalho, a possibilidade de usufruírem de oportunidades que a influência dessas mudanças proporcionou em suas vidas. Virgínia teve a oportunidade de iniciar o trabalho na modalidade, diz ser um aspecto positivo, pois o *home office* na sua profissão estava começando a crescer e atualmente a sua principal cartela de clientes é *on-line*, além disso, a experiência de

forma positiva traz menos preocupações em ter que deixar seu bebê com um profissional para cuidar.

Em contrapartida, no que se refere aos aspectos negativos do *home office*, as perspectivas centram-se em torno da falta de interações com os colegas de trabalho, dificuldades de se desligarem das atividades laborais após o período exigido, obstáculos de comunicação e perda de foco na vida pessoal e no trabalho e estabelecer uma rotina. Esse aspecto configura uma insatisfação nessa configuração de mão de obra.

O que pesa mais estando em *home office* é a comunicação com o meu time, porque antes uma coisa que eu resolveria em dez minutos com uma pessoa que estava ao meu lado, agora a comunicação é através de um canal que nós temos e às vezes a comunicação não é tão clara por mensagem, entende? [...], há a distância e algumas coisas não ficam tão claras, envolve a questão da linguagem, eu posso falar em um tom e a outra pessoa interpretar de outro (Neuza).

Querendo ou não a comunicação não é a mesma né? Eu posso ligar pra pessoa, enviar a mensagem e tal, mas não tem aquela interação presencial, de ir na mesa da pessoa pra tirar uma dúvida ou tomar um café ali no horário de intervalo, então perco esses contatos também (Suely).

Além dessas situações, Grada e Nilma expuseram problemas em decorrência de ruídos na comunicação e a ausência de interação com os colegas de trabalho. Por razões diversas, atribuíram percepções desfavoráveis do trabalho remoto, associados à ausência de bem-estar. Esse viés negativo da ausência de interação com os colegas de trabalho pode causar impacto na saúde mental como solidão e os ruídos na comunicação são vistos como algo falho no *home office*, faltando sincronismo e empobrecendo a comunicação cotidiana informal e pode acarretar em níveis elevados de estresse.

No âmbito das interações pessoais, os relatos de Lélia e Nilma apontam no sentido de que não percebem diferenças em relação ao ofício desempenhado no trabalho presencial e no remoto, mas asseguram que sentem falta das interações pessoais.

As diferenças dos horários de pausa, entradas e saídas do trabalho não proporcionam muito tempo para contatos mais pessoais. Dessa maneira, as principais interações continuam sendo feitas por aplicativo de mensagens instantâneas. Em razão disso, as interações pessoais tendem a serem vividas cada

vez com mais distanciamento, levando ao isolamento e a banalidade nas relações que tendem a ficar cada dia mais munidas de fragilidade. O que Bauman (2001) chamou atenção sobre viver em tempos líquidos, onde nada é feito para durar, inclusive as relações humanas.

Ainda nesse aspecto, foi apontado que sentem muita falta de interações pessoais, pois seus contatos sociais e momentos de socialização principais provinham anteriormente das interações com os colegas de trabalho. Tanto nos momentos pós-jornada de trabalho, como um *happy hour*<sup>4</sup>, mas também em momentos de descontração dentro da empresa e durante a jornada de trabalho.

Para Patrícia, sua principal dificuldade é ter disciplina em relação aos horários de trabalho, revela que devido à alta demanda de trabalho precisou modificar as suas atividades de casa.

Eu nunca fui uma pessoa matutina, a partir daí tive que acordar entre cinco ou seis horas da manhã, senão eu não dava conta da demanda, e antes minha rotina não era assim, no meu trabalho presencial mesmo, que foi um período anterior a pandemia eu dava aula a noite, os horários se encaixavam melhor pra mim no presencial. Então o mais difícil nessa adaptação foi pensar nessa questão da disciplina. Para eu reger o meu próprio horário. E assim no início se eu fizesse o trabalho estava ótimo, melhor retorno financeiro pra mim e se não fizesse não tinha problema, mas como eu não tinha vínculo, o prejuízo era meu, entendeu? Prejuízo financeiro! Então eu tive logo que aprender a ter essa disciplina em relação aos meus horários

Para Patrícia, além de demonstrar o que acha como negativo também evidencia a falta de vínculo empregatício do *home office*, que é uma maneira precarizada de trabalho, que a responsabiliza e a deixa cansada e, em contrapartida, não garante os benefícios laborais.

### **3.5.2 Categoria 2 - O Bem-estar e a Saúde das Mulheres Negras**

O bem-estar é um aspecto subjetivo, relacionado ao trabalho das participantes deste estudo, sobre como se sentem a respeito das tarefas que desempenham. Lélia e Cida afirmaram que a falta de interações com os colegas

---

<sup>4</sup> Expressão em inglês cuja tradução literal é "hora feliz". Evento que costuma ser organizado com o objetivo de aliviar o stress, reunindo pessoas quando acabam o dia de trabalho e se juntam para conversar.

pode causar algum impacto, como uma comunicação menos efetiva e a insegurança por não saberem a quem se reportarem para tirar dúvidas e até mesmo apresentar dificuldades em auto gerenciar as atividades e sobre como enfrentam o ambiente de trabalho em longo prazo.

Neuza, quando questionada a esse respeito, respondeu que não acredita que tenha muito impacto sobre o resultado do trabalho em si, mas impactos que recaem sobre a satisfação e motivação no trabalho.

[...] No resultado do trabalho em curto prazo nada, mas na satisfação do trabalho, tem total. Por que é isso, eu acho que a interação social é importantíssima para eu ser feliz no meu trabalho. Se trabalhar só com uma máquina ali, eu vivo infeliz. Faz parte o ambiente, o lugar, os colegas de trabalho e os amigos, então eu não ter contato com essas pessoas, minha satisfação é prejudicada. (Neuza).

Eu vejo o trabalho como uma necessidade, mas eu tenho que ter prazer no dia a dia. Não precisa ser prazer no trabalho em si, mas o contexto é importante, a interação, rir junto [...]. Então se eu tiro esse contato humano acho que perde um pouco esse ideal de satisfação na relação de trabalho, aos poucos vai minando e perdendo essa energia e o estímulo do trabalho (Ângela).

Em relação à saúde mental, as participantes se referiram ao aumento do nível de estresse e problemas físicos no trabalho *home office*, as respostas delas foram diversas. Patrícia expõe que os impactos na sua saúde mental começaram a aparecer com os períodos de insônia e que precisava tomar remédios para dormir, além de auxiliar nas dores físicas por passar muito tempo sentada, outro fato que relata pode ser conferido abaixo.

Foi nessa época também que eu fiz uso de cigarro pela primeira vez e única [...] eu sabia que o efeito de relaxamento é momentâneo, apesar do gosto horrível, eu fumava e dava certa sensação de alívio tanto físico como mental. Então, no caso do cigarro era uma forma de compensar em alguma relação assim da saúde mental, de receber algum alívio pra aquela correria que estava. Tanto o cigarro como a literatura. Esse foi o impacto mais direto que senti, só que não estava fazendo nenhum acompanhamento psicológico, não tinha nem tempo pra poder encaixar uma sessão ali, mas eu sentia que estava num estado de ansiedade enorme. Isso também se refletia em uma doença crônica de pele que tenho, surgia uma coceira tão grande que tinha partes do meu corpo que parecia que estava na carne viva (Patrícia).

No relato acima se pode perceber que os níveis de ansiedade da participante se acentuaram com o trabalho, o constante tempo em casa, a sobrecarga de trabalho e os aspectos sociais e econômicos, aliados a falta de tempo e acesso aos

cuidados. Logo, as consequências relativamente negativas dessa modalidade para a participante se apresentou em uma condição insalubre de saúde e relação de trabalho precário.

Lélia relata que devido ao fato de não realizar o processo de deslocamento para o trabalho e também por fazer mais refeições durante o dia, teve um aumento de peso gerando agravos na sua saúde física.

Por outro lado, Cida afirma que devido ao tempo que sobra por não ter de fazer o deslocamento, consegue realizar atividades físicas, essa prática trouxe uma melhora na sua saúde, aliado ao fato de se alimentar em casa.

Ressoante à saúde mental, ou seja, à forma como uma pessoa reage às exigências, desafios e mudanças da vida e ao modo como harmonizar suas ideias e emoções, todas as participantes responderam que acreditam que o *home office* tem algum impacto negativo, como aumento da ansiedade, níveis de estresse e momentos de angústia e solidão. Mesmo as participantes que não associaram os sintomas negativos a ele, afirmaram que conhecem alguém que apresentou problemas de adoecimento associados ao período em que trabalhou em *home office*.

Um entendimento importante apresentado pela participante Grada em relação à saúde foi o estabelecimento de rotinas.

Acredito que não só a saúde mental que foi afetada pelo *home office* em si, mas todo cenário pandêmico, tive perdas significantes como o termino de um relacionamento [...]. Precisei passar também por uma cirurgia, lidar com o início do trabalho, então no geral tudo isso me afetou muito, cheguei a apresentar muitas crises de ansiedade (Grada).

Para Virgínia, o principal impacto em relação a saúde mental e o trabalho veio com o puerpério, “eu amo estar com minha filha e também amo meu trabalho, mas era um cansaço que aparecia, às vezes surgia uma vontade de nem levantar para trabalhar”.

Dessa forma, o que fica evidente é a percepção das entrevistadas sobre o impacto do *home office* sobre a saúde mental é a de que ele se apresenta de formas variadas, devido a alterações nas formas de interações e até mesmo na não separação do espaço físico do pessoal e profissional.



No que diz respeito à distinção do horário de trabalho com o horário de não trabalho também se caracteriza em uma fonte de aflição, ficou evidente a dificuldade de definir os horários e estabelecer outras atividades fora do trabalho. Contudo, para a participante Grada, a perspectiva sobre isso foi diferente, pois passou a tentar seguir uma rotina, planejar a semana e estabelecer atividades prioritárias para se desligar do trabalho.

A participante Neuza relatou que sua dificuldade se apresenta na forma de executar atividades relacionadas ao trabalho em horários fora da jornada pré-fixada e principalmente em conseguir interromper as atividades, nos momentos em que não está desempenhando suas funções.

A dificuldade de separação dos horários está diretamente ligada ao fato de não haver distinção entre espaço de trabalho e o de não trabalho. Isso se deve porque as atividades laborais sempre são realizadas em um ambiente que tem algum outro uso. Neuza afirmou da seguinte forma sua perspectiva sobre esse assunto:

Eu pensava assim, eu parava de trabalhar umas 18:30h, eu chegava em casa umas 19:30h mais ou menos, então eu fiquei por um bom tempo pensando, como eu não faço mais aquele trajeto todo, eu só vou trabalhar uma hora e meia a mais sem problema. [...] porque a eu penso assim, se já tô em casa, já lavei a louça, já fiz uma comida, vou dar uma olhadinha no e-mail. Depois que olho não saio mais, aí quando eu vejo já tô adiantando alguma coisa, atualizando a planilha (Neuza).

Sendo assim, as mulheres investigadas não conseguem se livrar da construção casa e trabalho, mesmo nos momentos onde se têm ciência de que não deveriam estar sob um controle laboral externo.

No que diz respeito à conciliação da rotina de trabalho com a realização de tarefas relacionadas à casa, como limpeza das dependências do domicílio e preparo de refeições, todas as participantes da pesquisa afirmaram que não são as principais responsáveis em realizar essas atividades. Cida, por exemplo, compartilha as atividades domésticas com o marido e o filho, às vezes fica com receio de pedir ajuda ao filho pelo fato dele estar estudando e chegar cansado. Em relação ao marido diz que ele reclama de fazer atividades de casa, sobretudo, cozinhar e estender roupas.

Dessa forma, embora ela tenha ajuda em tarefas rotineiras, essas são realizadas de forma esporádica e conciliadas com a rotina de trabalho e estudo, bem

como na condição de ajuda, ou seja, a responsabilidade dos afazeres domésticos continua sendo dela.

Referente aos equipamentos utilizados no ambiente, as participantes Nilma e Suely revelaram que as respectivas empresas ofereceram computadores e acessórios, ou ajuda de custo para compra de equipamentos, para que elas pudessem trabalhar em casa. Aqui novamente, fica evidente distinção entre as que já estavam trabalhando anteriormente ao cenário pandêmico e as que deram início posteriormente e as mulheres em condição de trabalho informal.

As participantes que haviam iniciado o *home office* anteriormente relataram que para além dos computadores e acessórios necessários, as empresas também ofertaram cadeiras adequadas, que se encontravam no local de trabalho.

No caso de Patrícia ocorre que, por não possuir móveis ergonômicos como os de escritório, sente com frequência dores nas costas e problemas relacionados à ergonomia. Pensa em organizar-se financeiramente para adequar seus móveis e adquirir outros que sejam mais ergonômicos, mas ainda não foi possível fazer tal investimento, além de não ter a garantia de que vai se manter nesse trabalho por muito tempo.

Ângela e Neuza, que deram início ao trabalho já com as perspectivas de trabalho integralmente em *home office*, explicam que os materiais de um modo geral não foram ofertados pela empresa, a não ser o computador. Ângela explica que esses materiais necessários para a realização das tarefas como cadeira e mesa para comportar o computador foram exigidos como pré-requisito para realizar o processo seletivo. Foi necessário atestar por ela, por meio de fotos no ato do processo seletivo realizado pela empresa, via chamada de vídeo, que possuía tais utensílios, inclusive que contava com internet compatível com o trabalho a ser realizado.

Para além dos equipamentos ofertados, em sua maioria a casa das participantes não estava necessariamente preparada para receber esses itens, pois não havia antes desse momento um espaço dedicado para ser uma área de estudo ou trabalho. De igual forma, Nilma e Cida foram obrigadas a alocar móveis e equipamentos em locais não muito adequados, como relocar a mesa de jantar da cozinha para a sala da casa, alterando a dinâmica doméstica dos espaços que no âmbito da residência são de uso coletivo.

No relato de Neuza, que realizava trabalho em *home office* antes da pandemia, apesar da empresa oferecer as mesas e cadeiras utilizadas no escritório, ela realizava o trabalho sentada na sua cama e isso afetou a postura corporal. Esse fato se deve ao episódio de que a mesa disponibilizada pela empresa não coube em nenhum local da casa, conforme afirma: “[...] a mesa de lá era para utilizar duas telas no computador mais a impressora e colocar algumas planilhas. Ela nem passou pela minha porta, eu medi” (Neuza).

[...] por eu me considerar uma mulher de classe média, acredito que esse valor cubra uma parte dos meus custos, porque eu já tinha uma estrutura mínima necessária para realizar o trabalho, mas não acho que esse valor seja suficiente para uma pessoa que tenha que montar a estrutura do zero, ou no meu caso que tive que sair de casa.

Dessa forma, apesar da empresa disponibilizar um determinado valor para auxiliar os custos referentes ao trabalho, esse tende a não suprir totalmente os gastos. Sendo assim, para a empresa há uma “redução de custos indiretos determinada pelos menores custos de infraestrutura em relação ao trabalho presencial” (NOHARA *et al*, 2010), mas uma parte dessa redução se dá pela transferência dos custos ao trabalhador.

Sobre as rotinas de trabalho e pessoal, Nilma aponta dificuldades para conciliar ambas as rotinas de uma maneira satisfatória. Essa dificuldade se deu devido aos obstáculos de separar o horário de trabalho do pessoal.

Na relação com os membros da família e sobre os “equipamentos e ambiente de trabalho”, as participantes Grada e Neuza relataram que passaram a ter muito contato com os demais membros da casa durante a jornada de trabalho. Desse modo, se verificou que essas interações se davam de forma direta e indireta.

As comunicações diretas ocorriam por meio de conversas e pedidos de realização de atividades relacionadas à casa durante a jornada de trabalho, por parte de algum familiar e ocorriam de maneira mais intencional. Dessa forma, à medida que a mãe, avó e marido foram se habituando ao fato dessa trabalhadora estar realizando suas atividades em *home office*, essas interações, no geral, tenderam a ser menos frequentes.

Já as comunicações indiretas decorrentes das atividades que não são diretamente direcionadas a trabalhadora durante sua jornada são situações que atrapalham a atividade que estão desempenhando, como por exemplo: pessoas

conversando entre si; assistindo televisão; ouvindo músicas; limpando a casa, ou seja, todas as atividades realizadas rotineiramente no ambiente do domicílio por outras pessoas que não sejam a trabalhadora durante sua jornada de trabalho. Dessa forma, são atividades que não são intencionalmente feitas com o objetivo de interagir com a trabalhadora, mas compromete o trabalho.

Olha, no começo foi difícil para minha mãe e minha avó entenderem que eu estava em casa, mas não estava. De entender que às vezes eu estava em alguma reunião e ela vinha me chamar, de querer atenção sabe, foi um pouco difícil no começo, mas hoje se acertou. Hoje como meu ambiente de trabalho é no meu quarto, se eu tenho que fazer uma reunião de trabalho eu fecho a porta, ninguém me incomoda. Mas quando eu estava na sala, era provisório e não sabia como ia ficar, acabava que eu também tirava a liberdade delas, né? Além delas incomodarem o meu trabalho em alguns momentos, elas também queriam ficar conversando comigo. Mas elas também tiveram que mudar um pouco os costumes, quando eu estava em reunião ou ia entrar em uma ligação ou algo assim (Grada)

O relato de Grada referente às influências externas refere a um estresse e perda de concentração no trabalho.

O ponto negativo que eu acho do *home office*, como eu já citei, é realmente as pessoas entenderem, às vezes os vizinhos nem sabem que estou trabalhando em casa, aí chegam gritando. As situações que acontecem no meu dia a dia normalmente interferem no seu trabalho, aí eu acabo não ficando 100% focada. O fato de eu não estar no ambiente de trabalho, por mais que ali seja um escritório, continua sendo a minha casa, então vai ter alguém que vai chamar. Então querendo ou não, eu não consigo estar 100% a todo o momento, mesmo você estando no meu horário de trabalho (Nilma).

O relato de Nilma revela o fato de que o convívio familiar pode ser tanto uma das vantagens do *home office*, como pode ser uma desvantagem, se por um lado no escritório pode ter ruídos, em casa pode ser muito pior, por apresentar mais conversa e distrações. Até mesmo problemas familiares começam a ocupar o horário de trabalho. Nessa situação, a rotina se torna mais cansativa e estressante, atrapalha o desempenho e o foco, compromete o trabalho e acarreta em um acúmulo de atividades que se tornam cansativas.

### 3.5.3 Categoria 3 - Percepções de Tratamento Discriminatório Associado a Gênero e Etnicidade

Este tópico tem a intenção de identificar se ao longo das experiências de trabalho em *home office* as participantes da pesquisa enfrentaram dificuldades ou barreiras pelo fato de serem mulheres e negras.

No relato da participante Cida constatou-se a não consciência racial, etarismo e racismo estrutural. No questionário sociodemográfico ela se identifica como uma mulher negra, mas em seu discurso ela não demonstra sentimento de pertença, o padrão entre as suas relações de trabalho, fez com que ela se moldasse ao estereotipo de aceitação do cabelo alisado, o que lhe confere um estereotipo de aceitação e beleza, por se tratar de uma mulher mais velha a discussão sobre as representações étnico-raciais, nunca fez parte do seu cotidiano.

Conforme Kilomba (2019), esse sentimento de não pertencimento se faz comum aos corpos negros. A autora afirma que “[...] corpos negros são construídos como corpos impróprios, como corpos que estão fora do lugar e, por essa razão, corpos que não podem pertencer” (p. 56). Trata-se de um desafio sobre criar formas de viver e ter que percorrer os espaços, buscando inventar e reinventar estratégias para ser aceita.

Eu nunca percebi o fato de ser uma mulher negra ser uma barreira no trabalho, como eu formei tarde e já fui pro campo com a idade um pouco mais avançada eu sinto muito uma barreira pela idade, nenhum lugar que procurei trabalho abriu uma porta para mim como efetiva, só consegui trabalhos informais, que é o que faço. (Cida)

O relato da participante Cida expõe a sua visão por uma perspectiva da idade, fato que pode estar ligado a uma veneração da juventude, enquanto que no mercado de trabalho funcionários mais jovens são mais preteridos do que os mais velhos. É importante situar que a trajetória de pessoas negras não acontece de forma linear, como outras trajetórias, no caso apontado pela participante Cida, nesse sentido Neusa Santos Souza, aponta em Tornar-se Negro que se reconhecer negro em uma estrutura racista, não é fácil e não se dá de modo automático.

Logo no tocante Diversidade, Equidade e Inclusão (D&EI) quando se trata da inclusão de profissionais mais velhos, o desafio é ainda maior. Pesquisas mostram que, assim como gênero e raça, a idade é um fator identitário dos indivíduos, que se

apresenta como um divisor de percepções sobre os outros (TOMÁS, 2008; FINEMAN, 2011, MATTOS, 2021).

Enquanto mulheres negras no exercício do trabalho em *home office*, Suely argumenta que:

Ser uma mulher negra ainda é uma barreira, por mais que hoje a gente fale e tudo a gente tem que ser além de boa, temos que ser extraordinárias, eu vejo que o fato de ser negra, ainda me limita a ser convidada pra falar como cheguei a tal posição, mas não o fato do meu conhecimento.

Ela percebe que as condições de acesso ao trabalho, na sua profissão, são mais difíceis principalmente por ser em um ambiente mais masculino. De forma similar, Nilma diz:

Em todo tempo sempre tive que mostrar o meu potencial por meio de outros meios, eu preciso ser muito boa no que faço, e isso é um desafio. [...] Eu não me apoio somente no fato de ser uma mulher negra, mas no meu lugar de luta, e essa questão sempre foi muito difícil, hoje já consigo me posicionar de uma forma diferente pelo conhecimento que precisei ter e correr atrás.

O discurso de Nilma pode ser sustentado com base nas prerrogativas de Kilomba (2019), quando expõe que é preciso entender o passado, contar as histórias, narrar e reescrever em perspectivas não hegemônicas para se autoconhecer. Dessa forma, Nilma expressa sua percepção em relação a sua trajetória no trabalho, sendo necessário assumir seu papel na luta e se posicionar.

Para Patrícia, a percepção de tratamento étnico discriminatório revela que, apesar do lado ruim do trabalho *home office*, ele proporcionou uma experiência repleta de oportunidades. Pressupõe que ajuda a evitar preconceitos racistas, considerando que sua imagem aparece raras vezes, destacando o fato ligado ao racismo de não ser vista. Ressalta que, pelo fato de ser uma mulher e negra teve que se desdobrar muito.

A minha experiência enquanto mulher negra é extremamente singular, venho de uma família muito pobre, que não tem condições pra financiar meus estudos sem bolsa e por isso eu tive que fazer esse “corre” de quatro trabalhos, ter que me virar, porque, por exemplo, se eu tivesse a bolsa não iria me desgastar dessa forma, ia focar nos meus estudos, até porque é meu sonho, e esse trabalho remoto que foi meu primeiro trabalho, foi puramente por necessidade financeira e no presencial as portas estavam fechadas pra mim. Então essa experiência de ser uma mulher negra marcou muito a minha vida, da minha família não ter dinheiro, até pelo fato de nós mulheres negras sempre precisar estar se desdobrando, então isso marca muito. Pra eu tirar, por exemplo, um dinheiro bom eu tenho

que trabalhar umas quinze horas. Então se eu viesse de outra realidade, outra família, eu não tinha que trabalhar tanto, a minha condição étnico-racial e de classe define o que eu tenho de fazer e o que quero seguir (Patrícia).

Gonzalez (2020) explica que o privilégio racial é uma característica marcante na sociedade brasileira, uma vez que o grupo branco é beneficiário da exploração, especialmente da população negra. Não se trata apenas ao capitalismo branco, mas também às pessoas brancas sem propriedade e dos meios de produção que recebem seus dividendos do racismo.

Logo, no relato de Patrícia, ela evidencia o lugar de não privilégio, considera que o lugar de poder e classe se encontram na branquitude, ao negro confere o lugar de invisível e dos desdobramentos que ocorrem em todos os níveis, porque a maioria da população negra implica em baixo poder aquisitivo que reflete na qualidade de vida e saúde.

Cabe aqui nesta categoria de análise também destacar que Neuza, Ângela e Lélia trabalham em empresas em que tem políticas voltadas para a demanda de Diversidade, Equidade e Inclusão (D&EI) com políticas de ações afirmativas para mulheres e o público LGBTTQIA+.

Muitas empresas começam a despertar para políticas de equidade e inclusão, trabalhando a perspectiva que todas as histórias importam e nenhuma história é única. Apesar das histórias serem usadas para privar e caluniar, elas também podem ser usadas para empoderar e humanizar. Elas podem despedaçar a dignidade de um povo, mas também podem reparar essa dignidade despedaçada (ADICHIE, 2019).

Dessa forma, é fundamental fazer um exercício crítico sobre os distintos lados da história, que contrapõem a existência de uma única representação e único discurso considerado por determinados setores sociais como oficiais. Vale recordar a discussão de etnicidade que diz respeito à construção simbólico-cultural de elementos que ligam os sujeitos em um mesmo grupo. Sendo assim, as participantes desse estudo não são somente vistas como mulheres negras, mas como pertencentes a um grupo étnico, que carregam pertencimentos de raça e de trabalho e suas percepções enquanto grupo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado nesse estudo os cargos e espaços ocupados no mundo do trabalho são marcados pela cor e gênero. Em contrapartida têm-se como hipótese que as mulheres negras se encontram em uma posição de desvantagem diante da construção cultural e patriarcal que perpassou a história do Brasil, apesar das lutas em defesa da equidade e dos direitos humanos.

O escopo desse estudo foi analisar as categorias de gênero, classe e etnia e saber como elas desempenham influência no bem-estar e saúde das mulheres negras em *home office*. Para tanto foi necessário delinear os objetivos específicos, inicialmente buscou-se analisar as relações de trabalho das mulheres negras participantes em trabalho *home office*, em seguida teve como retorno os fatores ligados a saúde e bem-estar, apresentados como fator de interações com colegas, relações familiares, equipamentos, condição financeiras e exaustão emocional, sentimento de pertença e possíveis vivências de discriminação étnico-racial. Obteve-se como resposta que há barreiras e enfrentamentos, condições de classe e questão etária presente no âmbito laboral que coadunam com as problemáticas apresentadas.

Por meio da questão geradora responde-se que as relações de gênero, a classe e raça/etnia desempenham influência no bem-estar e na saúde das mulheres negras, visto que ao longo de suas trajetórias e percepções esses pertencimentos associados à condição de classe define o papel desempenhado por elas e ainda apresenta questões subjetivas.

Por se tratar de um estudo de natureza qualitativa exploratória a finalidade foi explorar as possibilidades e os cenários que ainda não tinham sido evidenciados e o amparo da técnica "bola de neve" permitiu delimitar o universo pesquisado, auxiliando a pesquisadora a encontrar mulheres negras dispostas a participarem do estudo.

As análises realizadas partiram de dados obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas realizadas com as mulheres participantes, tendo como técnica a análise de conteúdo. Os principais achados apontam que o trabalho remoto tem algumas vantagens, mas têm situações que podem configurar em dificuldades e comprometer o bem-estar e a saúde das mulheres, atrelado às relações de gênero.



A mulheres estão em processo de conquistas de espaços no mercado de trabalho, mas apesar de terem garantido algum espaço na sociedade, ainda há mecanismos que interferem e reverberam na diferença de gênero, com a adoção do *home office* as atividades domésticas e familiares tornaram-se mais ligadas acarretando no comprometimento do bem-estar.

Ademais, no que tange ao pertencimento étnico-racial, as mulheres negras historicamente são mais associadas ao trabalho doméstico, conferindo-lhes maior acúmulo de responsabilidades e atividades domésticas. O fato das mulheres negras estarem associadas a serviços domésticos está atrelado ao racismo estrutural, pois se observa que no Brasil, a população negra ocupa um seguimento da sociedade no qual a principal parcela atua no mercado de trabalho informal, possui renda menor que a população branca, reside em habitações consideradas abaixo dos padrões de habitabilidade e ausência de saneamento ou pertence a comunidades tradicionais, logo a população negra está fortemente ligada a fatores que influenciam na qualidade de vida e trabalho.

A princípio, este estudo previu trabalhar com grupos focais, entretanto essa técnica não foi possível de ser aplicada por impossibilidade de encontrar todas as mulheres em locais comuns devido à dificuldade de transporte e de tempo. Outra dificuldade encontrada que limitou a concretização deste trabalho foi a ausência de mulheres negras muito pobres e com mão de obra pouco qualificada, considerando que o trabalho em *home office* já é excludente antes da possibilidade de ser aprovada para atuar nele. Assim, o estudo sobre o bem-estar subjetivo das mulheres negras evidencia as barreiras e os enfrentamentos destas no mercado de trabalho.

Apesar do retrato dessa pesquisa ser situado por mulheres negras de classe média. Como sugestão para futuras pesquisas acredita-se que no eixo trabalho os estudos devem avançar no que se refere aos aspectos raciais, promoção e contratação de empregados, bem como, analisar as possíveis relações entre estereótipos sociais e atividades laborais destinadas as mulheres negras. Além disso, propor políticas de inclusão que tenham mais conexão com as características e especificidades da sociedade brasileira, ao invés de estratégias de *marketing* e modelos estrangeiros para serem implantados.

Para contextualizar a situação das mulheres negras, constantemente discriminadas e invisibilizadas, retomamos a letra da música de Tássia Reis, utilizada como epigrafe deste texto, “na sociedade machista as oportunidades são racistas, são dois pontos a menos para mim” em manifesto na luta antirracista, vista pela ótica interseccional.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, 9 (2), p. 257-265, 2006. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020) Acesso em: 30 mar. 2022
- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo de uma história única**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 64 p.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Pólen Produção Editorial Ltda, 2019.
- AKUTSU, Rita de Cássia Coelho de Almeida. Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros. 2008. Tese de Doutorado em Ciências da Saúde. Faculdade de Saúde Universidade de Brasília. Brasília.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- AMARAL, Derly Jardim; SIQUEIRA, Mirlene Martins. Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. Atlas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.
- ARAÚJO, Iara Soares de; BRANDÃO, Viviane Bernadeth Gandra. Trabalho e Renda no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. *Revista Práxis*, 2, 96–111, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25112/rpr.v2i0.2545> Acesso em: 16 out. 2022.
- ARAÚJO, Aletéia; MORO, Mirela M. Mulheres Digitais: Desafios (a serem) vencidos na Academia para equidade de fato. *Revista de Educação Pública*, [S. l.], v. 31, n. jan/dez, p. 1-20, 2022. DOI: 10.29286/rep.v31ijan/dez.13400. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/13400> . Acesso em: 16 mar. 2023.
- ARTEVERS. Disponível em: Editora Cobogó, 2023. Disponível em: <https://www.cobogo.com.br/grada-kilomba> Acesso em: 16 mar. 2023.
- BAIRROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. *Revista Estudos feministas*, n. 2, ano 3, p. 458 a 463, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16462/15034> Acesso em: 24 set. 2021.
- BARUCH, Yehuda. The status of research on teleworking and agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 6(2),113-129, 2001. doi:10.1111/1468-2370.00058
- BARBOSA, Claudia de Faria; ANUNCIAÇÃO, Clodoaldo da Silva. Gênese do racismo no processo migratório brasileiro. *Odeere*, 5(10), 101-128. Disponível em: <https://doi.org/10.22481/odeere.v5i10.7467> Acesso em 20 abril 2022.

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARTH, Fredrik. Grupos étnicos e suas fronteiras de Fredrik Barth. POUTIGNAT, Philippe; STREIFF-FENART, Jocelyne (orgs.). **Teorias da etnicidade**: seguido de grupos étnicos e suas fronteiras de Fredrik Barth. Tradução de Elcio Fernandes. 2.ed. São Paulo: Unesp, 2011. p. 187-227.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BEAUVOIR, Simone. El segundo sexo. **La experiencia vivida**, v. 2, 1949.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, 3 (2), 479- 488, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466> Acesso em: 12 fev. 2022.
- BERNADO, Luany Dias; Tozatto, Alessandra. (2022). RACISMO E SAÚDE MENTAL DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL: NOTAS PARA UMA PSICOLOGIA CONTEMPORÂNEA. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 8(12), 436–459. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i12.7990>
- BEZERRA, Luídia Maria de Aguiar. Teletrabalho e bem-estar organizacional: um estudo no setor público, 2012. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/123456789/2583> Acesso em: 24 mar. 2022.
- BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, 20 (2),27-55, jul. 2015.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade.Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, José Carlos, ANDRADE-BORGES, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRAGA, Eliane Maio. A questão do Gênero e da sexualidade na educação. In: RODRIGUES, Eliane; ROSIN, Sheila Maria (orgs). **Infância e práticas educativas**. Maringá – Pr,. Eduem, 2007.
- BRASIL. Consolidação das leis do Trabalho. Artigo 6º lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1) Acesso em 20 abr. 2021.
- BRASIL. Resolução n. 510, de 7 de abril de 2016. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html) Acesso em 20 abr. 2021

BRASIL. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Disponível em : [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.442%2C%20DE%20%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.442%2C%20DE%20%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,1) . Acesso em 05 set. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 e março 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#:~:text=mpv1108&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#:~:text=mpv1108&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943). Acesso em 20 abr. 2021

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 e julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em 20 abr. 2021.

BRASIL. Lei 3.353, de 13 de maio de 1988. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art). Acesso em 4 set. 2022.

BRASIL. Decreto - lei n °5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) Acesso em 14 jan. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas, ZANONI, Alexandre Pilan. Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? *In*: ROCHA, Maria Isabel Baltazar da (org). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: Abep. Nepo/Unicamp e Cedeplar, UFMG, São Paulo: Ed.34, 2000.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa** [on-line], 37 (132), 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYJCQvGnnFWWjcyWKQrc/abstract/?lang=pt> Acesso em: 12 fev. 2022.

BYRNE, Barbara M. Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. **American Educational Research Journal**, 31, 645-673, 1994.

CAMPOS, Marcio de; SILVA, Luis Alex. O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 14, n. 36, p. 31- 56, 2014.

CARNEIRO, Laila Leite. Bem-estar pessoal nas organizações: O papel do lócus de controle no trabalho. Dissertação de mestrado. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, 2013.

CARVALHO, Mônica; SANTOS, Winnie. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo**, n. 4, 2021.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. Afogados em contratos: as relações de trabalho no setor de TI. 324f. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Universidade Estadual de Campinas, Campinas: Unicamp, 2013.

CAVALVANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Keer. Análise de Conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade**. João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, jan./abr. 2014

COMIN, Álvaro Augusto. **Desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil**: Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. São Paulo: Editora Unesp/CEM, p. 367-94, 2015.

CFP. Conselho Federal de Psicologia. **Relações Raciais**: Referências técnicas para atuação de psicólogas/os. Brasília: CFP, 2017. Disponível em:[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes\\_raciais\\_baixa.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes_raciais_baixa.pdf). Acesso em: 30 dez .2022.

CONSORTE, Josildeth Gomes. Relações Étnicas e Relações Raciais: diferenças e aproximações. **Odeere**, v. 4, n. 8, p. 30-34, 2019. Disponível em: [periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/6232/4656](http://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/6232/4656) Acesso em 31 março 2023.

COSTA, Barbara Regina Lopes. Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 15–37, 2018.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas** 1, p.171-189, 2002. Disponível: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774> Acesso em: 30 dez .2022

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, 1989 Disponível: [https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4013&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4013&context=faculty_scholarship) Acesso em: 30 dez .2022

DANNA, Karen e GRIFFIN, Ricky W Healthy and well being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 25(3), 357-384, 1999.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Boitempo editorial, 2017.

DAUFEMBACK, Valdete; HASSELMANN, Gabriel. Desafios da mulher preta no mundo do trabalho: uma reflexão necessária. **Redes - Revista Interdisciplinar do IELUSC**, [S.l.], n. 4, p. 89-100, dez. 2021. Disponível em: <http://revistaredes.ielusc.br/index.php/revistaredes/article/view/124>. Acesso em: 11 abr. 2022.

DIENER, Edward Francis. Bem-estar subjetivo em perspectiva transcultural. Em G. Hector (Ed.), *Questões-chave em psicologia intercultural: artigos selecionados do Décimo Segundo Congresso Internacional da Associação Internacional de Psicologia Intercultural*. San Diego: Academic Press, 1996.

DE SOUSA, Letícia Pinheiro; PARADELA, Victor Cláudio. Impactos da pandemia da Covid-19 sobre profissionais que já atuavam em home-office. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde -GETS**, v. 3, 2020.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, p. 549-556, 2010.

ENCICLOPÉDIA. Mulheres Na Filosofia, 2023. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/angela-davis/> Acesso em 31 março 2023.

FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FELIPE, Delton Aparecido; NOGUEIRA, Juliana Keller; TERUYA, Teresa Kazuko. Conceitos de gênero, etnia e raça: reflexões sobre a diversidade cultural na educação escolar. Anais. Seminário Internacional Fazendo Gênero 8 -Corpo, Violência e Poder. Florianópolis, de 25 a 28 de Agos. 2008.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa. Mulheres negras no mercado de trabalho: Interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. **XLIII Encontro da Anpad**, 2019.

FERREIRA, Lorraine Lage *et al.* Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **E-Acadêmica**, v. 3, n. 3, p. e5933374-e5933374, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v3i3.374>

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenildes. (Orgs). **Saúde e bem-estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais, p 11-33, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes Pereira de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2020.

FINEMAN, Stephen. Organizing age. Oxford: Oxford. 2011. In: CEPellos, V. O envelhecimento nas Organizações: das percepções de gestores de Recursos



Humanos às práticas de gestão da idade. 98 f. Dissertação (mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas**, 2000.

FLICK, Uwe. Introdução à Metodologia de Pesquisa: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

GERHARDT, Tatiana Engel, *et al.* Estrutura do projeto de pesquisa. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6<sup>o</sup> ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de pesquisa. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas S/A, 2002. Disponível: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf) Acesso em 20 abril 2022.

GUEDES, Moema de Castro; CORDEIRO, Marina de Carvalho. Confinamento, desigualdade e trabalho: o cuidado como atributo feminino. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: [https://ppgcs.ufrrj.br/wp-content/uploads/2020/07/Confinamentodesigualdade-e-trabalho-o-cuidado-como-atributo-feminino\\_Moema-e-Marina.pdf](https://ppgcs.ufrrj.br/wp-content/uploads/2020/07/Confinamentodesigualdade-e-trabalho-o-cuidado-como-atributo-feminino_Moema-e-Marina.pdf). Acesso em: 30 dez. 2022.

GOMES, Janaina Damaceno. Os segredos de Virginia: Estudo de atitudes raciais na cidade de São Paulo (1945-1955). Tese de doutorado, Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 2013. Disponível em [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-14032014-103244/publico/2013\\_JanainaDamacenoGomes.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde-14032014-103244/publico/2013_JanainaDamacenoGomes.pdf) Acesso em 31 m1r. 2023.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 154 p.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, Temática**, v. 5, 2020.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223-244, 1980.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In SILVA, Luiz Antônio *et al.* **Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos**. Brasília-DF: Anpocs, 2011.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo Afro-Latino-Americano**. Ensaios, Intervenções e Diálogos. Flávia Rios e Márcia Lima (orgs). Rio de Janeiro: Zahar, 2020.375 p.



HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Trad. Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HIRATA, Maria Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um Olhar para a Empresa e a Sociedade. São Paulo: Bom Tempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística. Resultados pesquisa PNAD Covid-19 – indicadores mensais: novembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

JACOBY, Alessandra Rodrigues, e Monteiro, Janine Kieling. Assédio Moral em Estudantes Trabalhadores e sua Relação com o Bem-Estar no Trabalho. *Interação em Psicologia*, 20(3), 2017.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena. *et al* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67-75.

KILOMBA, Grada. Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019. 248 p.

LÉVI-STRAUSS, Claude. **Antropologia estrutural**. Editora Cosac Naify, 2015.

LITERAFRO. O portal da literatura Afro-Brasileira. Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <http://www.letras.ufmg.br/literafro/ensaistas/1204-lelia-gonzalez> Acesso em 30 março 2023.

LITERAFRO. O portal da literatura Afro-Brasileira. Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <http://www.letras.ufmg.br/literafro/autoras/368-nilma-lino-gomes> Acesso em 30 março 2023.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós estruturalista. Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. p. 14-36

MACIEL, Álvaro dos Santos e LANDO, Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: Revista espaço acadêmico, 20.63-74, 2021.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

MARTINS, Bibiana Volkmer; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Reflexões sobre a empregabilidade dos jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia. **Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, p.37- 54, 2017.

MESQUITA, Larissa. Trabalho Informal e o Impacto do Coronavírus. **Brasil Escola**, 06 de abril de 2020. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/videos/trabalho-informale-o-impacto-do-coronavirus.htm>. Acesso em: 30 dez.2022.

MASLACH, Christina, SCHAUFELI, Wilmar B; LEITER, Michael P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, 52, 397-422, 2001.

MATHIEU, Nicole-Claude. A Anatomia Política: Categorizações e Ideologias do Sexo. Paris: Côtéfemmes Research, 1991.

MATTOS, Renata Leme de. Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+. Orientador: Maria José Tonelli. Dissertação (mestrado profissional MPGC). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2021, 85f.

MEDEIROS, Camila Pinheiro. Mulheres Negras: racismo, identidade e discurso étnico I. Disponível em: <http://cienciassociais.ufsc.br/files/2015/03/Artigo-19.pdf> Acesso em: 9 abr. 2022.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA. **Revista Valore**, v.5,p.160-191, Set.2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 07 maio 2023.

MICHAELIS. **Moderno dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

MICHAELIS. **Dicionário brasileiro da Língua Portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2021. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/> Acesso em 20 dez. 2022.

MINAYO, Maria Cecília Souza. Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade. Cidade: Vozes, 2009.

MINAYO, Maria Cecília Souza. Introdução. In MINAYO, Maria Cecília Souza., S. G. Assis, & E. R. Souza (Org.). **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais, p. 19 - 51. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010.

MONZATO, Priscila Pinheiro. Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2022.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. A imposição do *home office* e suas consequências trabalhistas. Memorial TCC. **Caderno da Graduação**, v. 2, n. 1, p. 11-24, 2016. Disponível em: <https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133> Acesso em 20 abr. 2021.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In BRANDÃO, André Augusto (Org.). Cadernos PENESB: População negra e Educação Escolar. Rio de Janeiro/ Niterói: EdUFF, 2000, p. 15-34.

NOGUEIRA, Juliana Keller; FELIPE, Delton Aparecido; TERUYA, Teresa Kazuko. Conceitos de gênero, etnia e raça: reflexões sobre a diversidade cultural na educação escolar. *Fazendo Gênero*, v. 8, 2008.

NOHARA, Jouliana Jordan *et al.* O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR-Innovation & Management Review*, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010. <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246> Acesso em: 25 março 2023.

OLIVEIRA, Daniela R. de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese de Doutorado em Sociologia Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, Regina Marques de Souza. Cheiro de alfazema: Neusa Souza, Virgínia e racismo na psicologia. *Arq. bras. Psicol.* Rio de Janeiro, v. 72, n. spe, p. 48 - 65, 2020. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672020000300005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000300005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 31 mar. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. O emprego no mundo e perspectivas sociais. Tendências para as mulheres 2017. Relatório da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia665.html>. Acesso em 20 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_229333/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229333/lang--pt/index.htm) Acesso em 20 abr. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo. Tendências para Mulheres 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_615927/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm) Acesso em 30 dez. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Como a COVID-19 afetará o mundo do trabalho? OIT, 3 de abril de 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_740753/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740753/lang--pt/index.htm). Acesso em 15 nov.2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Saúde e Bem-Estar. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3> Acesso em 11 mar. 2023.

OPAS/OMS. Organização Pan-Americana de Saúde e Organização Mundial de Saúde, 2016. Disponível em : <https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAde->

[mental-depende-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial](#)

Acesso em 20 agos. 2020.

PAZ, Maria das Graças Torres da. Poder e Saúde Organizacional. *In*: A.Tamayo (Org) **Cultura e Saúde nas organizações**, 127-154, Porto Alegre: Artmed, 2004.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquette e BERNARDINO-COSTA, Joaze. O feminismo negro de Patrícia Hill Collins: uma conversa sobre conhecimento, poder e resistência. *Sociedade e Estado* [online]. 2021, v. 36, n. 3 p. 1085-1111. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030011> Acesso em 31 março 2023.

PESTANA, Maurício. **A empresa antirracista**: Como CEOs e altas lideranças estão agindo para incluir negras e negras nas grandes corporações. 2º ed. Rio de Janeiro: Agir, 2021. 272p.

PNAD Covid-19. Resultados pesquisa. Indicadores mensais: novembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

POUTIGNAT, Philippe; STREIFF-FENART, Jocelyne. **Teorias da etnicidade**: seguido de grupos étnicos e suas fronteiras de Fredrik Barth. Tradução de Elcio Fernandes. 2.ed. São Paulo: Unesp, 2011.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431 - 441, jun. 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 8 nov. 2022. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>

RIBEIRO, Djamila. **O que é**: lugar de fala? Belo Horizonte. Letramento: Justificando, 2017. 112 p.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago. Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, v. 12, n. 02, p. 127-147, 2021.

RYFF, Carolina; SINGER, Burton. H. Know Thyself and Become What You Are: a Eudaimonic Approach to Psychological Well-being. **Journal of Happiness Studies**, 9 (1), 13-39, 2008.

RODRIGUES, Donizete. Identidade e Etnicidade: Aspectos Teóricos e Conceituais. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 42, p. 192-201, 2021.

RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres. Notas sobre a “Economia Política” do sexo. Tradução de Christine Rufino Dabat. Recife: **SOS Corpo**, 1993.

SACCO, Airi M.; COUTO, Maria Clara P. de Paula; KOLLER, Silvia H. Revisão sistemática de estudos da psicologia brasileira sobre preconceito racial. **Temas psicol.** (Ribeirão Preto) 24 (1): 233- 169 250, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2016000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100012) Acesso em: 20 dez. 2022.

SAFFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de Classes: Mito e Realidade**. Petrópolis, Vozes, 1979.

SAFFIOTTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Márcia Pereira Alves dos *et al.* População negra e Covid-19: reflexões sobre racismo e saúde. **Estudos avançados**, v. 34, p. 225-244, 2020.

SANTOS, Clarice; HILAL, Adriana. V. Garibaldi de. Same, same but different? Women's experiences with gender inequality in Brazil. **Employee Relations**, v. 40, n. 3, p. 486–499, 2018.

SBMFC. Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade. Aparecida Sueli Carneiro Jacoel, 2023. Disponível em: <https://www.sbmfc.org.br/aparecida-sueli-carneiro-jacoel/> Acesso em 30 março 2023.

SMFC. Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade, 2023. Disponível em: <https://www.sbmfc.org.br/neusa-santos-souza/> Acesso em 30 março 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, Andressa Hennig.; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade - ENEPO. Brasília – DF, 03 a 05 de 2013. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq\\_2013/2013\\_EnEPQ129.p df](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ129.p df) Acesso em 20 jan. 2022.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201 - 209, Jun. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?lang=pt>. Acesso em: 23 out. 2020.

SPARKS, K., FARGHER, B. e COOPER, C. L. Well being and occupational health in the 21st century workplace. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 74, 489 – 509, 2001.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes> Acesso em: 3 nov. 2020.

SOUSA, Neusa Santos. **Torna-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983. Coleções Tendências; V.4

SOUZA, Juliana Lopes de Almeida, Araújo, Daniel Costa de, e Paula, Diego Alves de. Mídia social *WhatsApp*: Uma análise sobre as interações sociais. **Revista Alterjor**, 11 (1), p. 131-165. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/aj11-a05> Acesso em: 21 mar. 2022.

STOLLER, Robert J. **Sex and gender**: the development of masculinity and femininity (1968). Londres: Karnac Books, 1984.

TABET Paola. **A Construção Social da Desigualdade de Gênero**: Ferramentas e Corpos. Paris: L' Harmattan, Biblioteca do Feminismo, 1998.

TOMÁS, Licínio Manuel Vicente. O envelhecimento sócio-profissional entre saberes, afazeres e pareceres. In: Congresso Português de Sociologia, 6. **Anais**, Lisboa, 2008.

TOLEDO, Cecilia. O gênero nos une a raça nos separa. 2010. Orientação Marxista. Disponível em: <http://orientacaomarxista.blogspot.com.br/2010/06/mulheres-o-genero-nos-une-classe-nos.html> Acesso em 13 março 2023.

TOSE, Marília de Gonzaga Lima. *et al.* Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho, 2., 2009, Curitiba. **Anais**. Curitiba: Engpr, 2008. p. 1-16. Disponível em: [https://arquivo.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MTEyNzQ](https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTEyNzQ) Acesso em 25 dez. 2022.

TRAD, Leny Alves Bomfim. Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. **Physis: revista de saúde coletiva**, v. 19, n. 3, p. 777-796, 2009. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/physis/a/gGZ7wXtGXqDHNCHv7gm3srw/abstract/?lang=pt#MoldalTutors>. Acesso em: 30 mar. 2022. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312009000300013>

UNDP. United Nations Development Programme. Beyond income, beyond averages, beyond today: inequalities in human development in the 21st century. Human development report 2019. 2019. Disponível em <http://hdr.undp> . Acesso em 21 jan. 2022.

UNIFESP. Universidade Federal do Estado de São Paulo-. 2022. Disponível em: <https://www.unifesp.br/reitoria/dci/noticias-antiores-dci/item/5839-psicologa-e-escritora-cida-bento-abrira-viii-congresso-academico-unifesp-com-a-palestra-instituicao-e-democracia> Acesso em 21 jan. 2022.

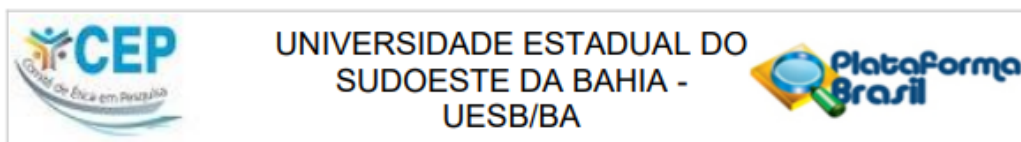
VAN HORN, Joan E. *et al.* A estrutura do bem-estar ocupacional: Um estudo entre professores holandeses. **Revista de Psicologia Ocupacional e Organizacional**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 21, n. 1, p. 39-64, 2020.

## APÊNDICES



## APÊNDICE A – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP-UESB)



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM CONTEXTO HOME OFFICE

**Pesquisador:** Ariane

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 58918822.3.0000.0055

**Instituição Proponente:** Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.531.054

#### Apresentação do Projeto:

Apresentado pela pesquisadora como a seguir: "Essa pesquisa trata de um estudo exploratório e conforme os procedimentos de análise é qualitativa, utiliza-se como referencial metodológico o grupo focal. Tem como objetivo analisar como as categorias de gênero, classe e raça exercem influência no bem-estar e saúde nas relações de trabalho de mulheres negras em modalidade home office."

#### Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Analisar como as categorias de gênero, classe e raça exercem influência no bem-estar e saúde nas relações de trabalho de mulheres negras em modalidade home office.

Objetivos Secundários:

- Identificar os fatores de risco psicossociais que podem levar ao estresse e adoecimento;
- Apontar os impactos que o sofrimento/prazer pode causar na vida profissional e cotidiana;
- Analisar a relação entre trabalho e gênero no contexto home office, intensificado no período pandêmico e pós pandêmico;

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Apresentados pela pesquisadora no Formulário de Informações Básicas da Plataforma Brasil,

**Endereço:** Avenida José Moreira Sobrinho, s/n, Módulo CAP, 1º andar (UESB)  
**Bairro:** Jequiezinho **CEP:** 45.206-510  
**UF:** BA **Município:** JEQUIE  
**Telefone:** (73)3528-9727 **Fax:** (73)3525-6683 **E-mail:** cepjq@uesb.edu.br





UNIVERSIDADE ESTADUAL DO  
SUDOESTE DA BAHIA -  
UESB/BA



Continuação do Parecer: 5.531.054

conforme se segue:

- Riscos: "Pode ocorrer desconforto durante as observações ou constrangimento em participar do grupo (pela ocorrência de perguntas que toquem aspectos de foro privado ou ensejem memórias/sensações desagradáveis."
- Benefícios: "Contribuir para a valorização e produção de conhecimento científico acerca do trabalho de mulheres negras evidenciando como o trabalho interfere no bem-estar e saúde."

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de um Projeto de dissertação do Programa de Pós-Graduação, em Nível de Mestrado Acadêmico, em Relações Étnicas e Contemporaneidade – PPGREC, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Campus de Jequié.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresentados pela pesquisadora conforme se segue:

- PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1926235.pdf em 05/04/2022 – PENDÊNCIA (inserir o nome da orientadora na equipe).
- TCLECEPassinado.pdf em 05/04/2022 - PENDÊNCIA
- ARIANEPROJETO.docx em 05/04/2022 – Ok
- CompromissoGeralAssinado.pdf em 05/04/2022 – OK
- CronogramAriane.docx em 05/04/2022 – PENDÊNCIA
- Folhaderosto.pdf em 05/04/2022 – Ok

Apresentados pela pesquisadora nesta segunda versão, conforme se segue:

- PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1926235.pdf em 06/07/2022 - OK
- CronogramAriane.docx em 06/07/2022 - OK
- ARIANEPROJETO09abril.docx em 06/07/2022 - OK
- TCLENovo.pdf em 06/07/2022 - OK

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

As pendências foram corrigidas e o projeto está aprovado. A pesquisadora precisa apenas estar atento à seguinte solicitação:

Relatórios:

<b>Endereço:</b> Avenida José Moreira Sobrinho, s/n, Módulo CAP, 1º andar (UESB)			
<b>Bairro:</b> Jequiezinho			<b>CEP:</b> 45.206-510
<b>UF:</b> BA	<b>Município:</b> JEQUIE		
<b>Telefone:</b> (73)3528-9727	<b>Fax:</b> (73)3525-6683	<b>E-mail:</b> cepjq@uesb.edu.br	



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO  
SUDOESTE DA BAHIA -  
UESB/BA



Continuação do Parecer: 5.531.054

- Durante a execução do projeto e ao seu final, anexar na Plataforma Brasil os respectivos relatórios parciais e final, de acordo com o que consta na Resolução CNS 466/12 (itens II.19, II.20, XI.2, alínea d) e Resolução CNS 510/16 (artigo 28, inciso V).

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Em reunião por videoconferência, autorizada pela CONEP, a plenária deste CEP/UESB autorizou a aprovação por ad referendum assim que as pendências fossem sanadas. Portanto, fica aprovado o parecer do relator.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1926235.pdf	06/07/2022 18:50:13		Aceito
Cronograma	CronogramAriane.docx	06/07/2022 18:21:14	Ariane	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ARIANEPROJETO09abril.docx	06/07/2022 18:17:45	Ariane	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLNovo.pdf	06/07/2022 18:15:28	Ariane	Aceito
Declaração de concordância	CompromissoGeralAssinado.pdf	05/04/2022 19:50:08	Ariane	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	05/04/2022 19:46:22	Ariane	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Avenida José Moreira Sobrinho, s/n, Módulo CAP, 1º andar (UESB)  
**Bairro:** Jequiezinho **CEP:** 45.206-510  
**UF:** BA **Município:** JEQUIE  
**Telefone:** (73)3528-9727 **Fax:** (73)3525-6683 **E-mail:** cepjq@uesb.edu.br



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO  
SUDOESTE DA BAHIA -  
UESB/BA



Continuação do Parecer: 5.531.054

JEQUIE, 16 de Julho de 2022

---

**Assinado por:**

**Leandra Eugenia Gomes de Oliveira**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Avenida José Moreira Sobrinho, s/n, Módulo CAP, 1º andar (UESB)

**Bairro:** Jequezinho

**CEP:** 45.206-510

**UF:** BA

**Município:** JEQUIE

**Telefone:** (73)3528-9727

**Fax:** (73)3525-6683

**E-mail:** cepjq@uesb.edu.br

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Conforme Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde – CNS

CARO(A) SENHOR(A),

Este documento é um CONVITE ao(à) Senhor(a) (ou à pessoa pela qual o(a) Sr.(a) é responsável) para participar da pesquisa abaixo descrita. Por favor, leia atentamente todas as informações abaixo e, se você estiver de acordo, rubrique as primeiras páginas e assine a última, na linha “Assinatura do participante”.

#### 1. QUEM SÃO AS PESSOAS RESPONSÁVEIS POR ESTA PESQUISA?

1.1. PESQUISADOR RESPONSÁVEL: Ariane Lima Ribeiro

1.2. ORIENTADOR/ORIENTANDO: Prof. Dr<sup>a</sup> Claudia de Faria Barbosa

#### 2. QUAL O NOME DESTA PESQUISA, POR QUE E PARA QUE ELA ESTÁ SENDO FEITA?

2.1. TÍTULO DA PESQUISA BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM CONTEXTO HOME OFFICE.
2.2. POR QUE ESTAMOS FAZENDO ESTA PESQUISA (Justificativa): <i>Essa pesquisa busca</i>
2.3. PARA QUE ESTAMOS FAZENDO ESTA PESQUISA (Objetivos): <i>Objetivo Geral : Analisar como as categorias de gênero, classe e raça exercem influência no bem-estar e saúde nas relações de trabalho de mulheres negras em modalidade home office.</i> <b>Objetivos Específicos</b> - Identificar os fatores de risco psicossociais que podem levar ao estresse e adoecimento; - Apontar os impactos que o sofrimento/prazer pode causar na vida profissional e cotidiana; - Analisar a relação entre trabalho e gênero no contexto home office, intensificado no período pandêmico e pós pandêmico;

#### 3. O QUE VOCÊ (OU O INDIVÍDUO SOB SUA RESPONSABILIDADE) TERÁ QUE FAZER? ONDE E QUANDO ISSO ACONTECERÁ? QUANTO TEMPO LEVARÁ? (Procedimentos Metodológicos)

3.1 O QUE SERÁ FEITO: <i>Instrumentos para coleta de dados a observação participante utilizando o grupo focal.</i>
3.2 ONDE E QUANDO FAREMOS ISSO:

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) - UESB/Jequié  
(73) 3528-9727 | cepjq@uesb.edu.br

Rubricas:

Seja consciente: ao imprimir este documento, se necessário, use a frente e o verso do papel. :)

Página 1

*Espaço da UESB, Data e horário a combinar com as participantes*

### 3.3 QUANTO TEMPO DURARÁ CADA SESSÃO:

*1 hora cada encontro.*

## 4. HÁ ALGUM RISCO EM PARTICIPAR DESSA PESQUISA?

Segundo as normas que tratam da ética em pesquisa com seres humanos no Brasil, sempre há riscos em participar de pesquisas científicas. No caso desta pesquisa, classificamos o risco como sendo

MÍNIMO       MODERADO       ALTO

### 4.1 NA VERDADE, O QUE PODE ACONTECER É: (detalhamento dos riscos)

*Desconforto ou constrangimento em participar de entrevista (pela ocorrência de perguntas que toquem aspectos de foro privado ou ensejem memórias/sensações desagradáveis).*

### 4.2 MAS PARA EVITAR QUE ISSO ACONTEÇA, FAREMOS O SEGUINTE: (meios de evitar/minimizar os riscos):

*As entrevistas serão individuais, afim de evitar desconforto ou constrangimento, haverá download e retirada do arquivo de gravação da entrevista do armazenamento em nuvens. Será garantida a liberdade em caso de se recusar a responder a algum questionamento caso se sinta desconfortável ou retirar-se da pesquisa em qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo e ou penalidade a sua pessoa.*

## 5. O QUE É QUE ESTA PESQUISA TRARÁ DE BOM? (Benefícios da pesquisa)

### 5.1 BENEFÍCIOS DIRETOS (aos participantes da pesquisa):

A pesquisa não trará benefícios diretos para as participantes .

### 5.2 BENEFÍCIOS INDIRETOS (à comunidade, sociedade, academia, ciência...):

Saber como as relações de trabalho interfere no bem-estar e saúde, influenciado pelas questões de gênero e raça.

## 6. MAIS ALGUMAS COISAS QUE O(A) SENHOR(A) PODE QUERER SABER (Direitos dos participantes):

### 6.1. Recebe-se dinheiro ou é necessário pagar para participar da pesquisa?

R: *Nenhum dos dois. A participação na pesquisa é voluntária.*

### 6.2. Mas e se acabarmos gastando dinheiro só para participar da pesquisa?

R: *O pesquisador responsável precisará lhe ressarcir estes custos.*

### 6.3. E se ocorrer algum problema durante ou depois da participação?

R: *Voce pode solicitar assistência imediata e integral e ainda indenização ao pesquisador e à universidade.*

### 6.4. É obrigatório fazer tudo o que o pesquisador mandar? (Responder questionário, participar de entrevista, dinâmica, exame...)

R: *Não. Só se precisa participar daquilo em que se sentir confortável a fazer.*

### 6.5. Dá pra desistir de participar no meio da pesquisa?

R: *Sim. Em qualquer momento. É só avisar ao pesquisador.*

### 6.6. Há algum problema ou prejuízo em desistir?

R: Nenhum.

**6.7. Os participantes não ficam expostos publicamente?**

R: Não. A privacidade é garantida. Os dados podem ser publicados ou apresentados em eventos, mas o nome e a imagem dos voluntários são sigilosos e, portanto, só serão conhecidos pelos pesquisadores.

**6.8. Depois de apresentados ou publicados, o que acontecerá com os dados e com os materiais coletados?**

R: Serão arquivadas por 5 anos com o pesquisador e depois destruídos.

**6.9. Qual a “lei” que fala sobre os direitos do participante de uma pesquisa?**

R.: São, principalmente, duas normas do Conselho Nacional de Saúde: a Resolução CNS 466/2012 e a 510/2016. Ambas podem ser encontradas facilmente na internet.

**6.10. E se eu precisar tirar dúvidas ou falar com alguém sobre algo acerca da pesquisa?**

R: Entre em contato com o(a) pesquisador(a) responsável ou com o Comitê de ética. Os meios de contato estão listados no ponto 7 deste documento.

**7. CONTATOS IMPORTANTES:**

**Pesquisador(a) Responsável: Ariane Lima Ribeiro.**

Endereço: **Rua Manoel Vitorino dos Santos, nº 274, 1º andar- Centro- Jequié-Bahia.**

Fone:(71)99309-3592 / E-mail: [limaariane92@gmail.com](mailto:limaariane92@gmail.com).

**Comitê de Ética em Pesquisa da UESB (CEP/UESB)**

Avenida José Moreira Sobrinho, s/n, 1º andar do Centro de Aperfeiçoamento Profissional Dalva de Oliveira Santos (CAP). Jequiezinho. Jequié-BA. CEP 45208-091.

Fone: (73) 3528-9727 / E-mail: [cepjq@uesb.edu.br](mailto:cepjq@uesb.edu.br)

Horário de funcionamento: Segunda à sexta-feira, das 08:00 às 18:00

**8. CLÁUSULA DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Concordância do participante ou do seu responsável)**

Declaro, para os devidos fins, que estou ciente e concordo

em participar do presente estudo;

com a participação da pessoa pela qual sou responsável.

Ademais, confirmo ter recebido uma via deste termo de consentimento e asseguro que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Jequié-Bahia, 30 de Junho de 2022

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) participante (ou da pessoa por ele responsável)



Impressão Digital  
(Se for o caso)

**9. CLÁUSULA DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR**

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) - UESB/Jequié  
(73) 3528-9727 | [cepjq@uesb.edu.br](mailto:cepjq@uesb.edu.br)

Rubricas:

Seja consciente: ao imprimir este documento, se necessário, use a frente e o verso do papel. :)

Página 3

Aniane Lima Riblins  
Assinatura do(a) pesquisador

Seja consciente: ao imprimir este documento, se necessário, use a frente e o verso do papel. :)

## APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### BEM-ESTAR E SAÚDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS EM *HOME OFFICE*

1. Comente um pouco, olhando para o passado - sob quais condições você teve que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia?

2. Ao longo do tempo decorrido, como tem sido sua rotina de trabalho em *home office* (situações e experiências)?

3. Quais mudanças na rotina da sua casa e família foram necessárias para adotar o *home office*?

4. Como esse novo ambiente de trabalho permite você se concentrar? Quais são as principais distrações de trabalhar em casa?

5. Em questão de estrutura física, como é seu ambiente de trabalho atualmente?

6. O que mudou no trabalho que você realiza - nas condições ergonômicas, técnicas, de equipamentos para realização do trabalho em *home office*?

7. Qual impacto do *home office* forçado na sua rotina profissional e vida pessoal?

8. Neste tempo em que está trabalhando em *home office*, a rotina tem afetado de que forma na sua percepção de felicidade e bem-estar no trabalho?

9. Comente sobre como esses sentimentos impactam na satisfação com sua vida profissional atualmente e sobre qual fator mais influência nessa satisfação ou não satisfação?

10. Quais estão sendo as facilidades e pontos positivos da modalidade de trabalho em questão?

11. Quais potencialidades foram despertadas pelo *home office*, nesse tempo, para o desenvolvimento específico do seu trabalho?

12. Como você avalia que sua experiência particular de *home office* ? Poderia ser melhorada?

13. Em relação a produtividade/jornada de trabalho , você percebe algum problema relacionado ao fato de ser uma mulher preta ?



## APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

### Questionário Sociodemográfico

Olá! Você está acessando o link para responder o questionário sociodemográfico da pesquisa

intitulada "Relações de Trabalho de Mulheres Negras em contexto home office : Bem-estar e saúde". Este questionário corresponde a um dos instrumentos da pesquisa , visando conhecer o perfil das participantes.

Agradecemos a sua colaboração!

Nome (apenas iniciais): \*

Sua resposta

Cor \*

:

- Negra
- Parda
- Amarela
- Indígena

Idade \*

:

Sua resposta

Estado civil \*

- Solteira
- Casada
- Divorciada

Tem filhos ? \*

(Quantidade)

Sua resposta

Quantas pessoas residem com voce \*  
?

Sua resposta

Qual sua renda individual mensal \*  
média?

- De R\$ 0,00 a R\$ 1.212,00 (um salário mínimo)
- De R\$ 1.212,01 até R\$ 2.424,00 (de um a dois salários mínimos)
- De R\$ 2.424,01 até R\$ 3.636,00 (de dois a três salários mínimos)
- De R\$ 3.636,01 até R\$ 4.848,00 (de três a quatro salários mínimos)
- De R\$ 6.060,01 até R\$ 12.120,00 (de cinco a dez salários mínimos)
- Acima de R\$ 12.120,00 (mais de dez salários mínimos)

Tipo de trabalho \*

- Trabalho Formal ou Assalariado
- Profissional liberal
- Trabalho Informal
- Trabalho Autônomo /Freelancer
- Outro:

Profissão \*

Sua resposta